

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Estilos de liderazgo en una Entidad Pública**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS**

**ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR: CARMEN CECILIA CHOCANO LARA**

**ASESOR:**

**Mg. JOSÉ MANUEL PALACIOS SÁNCHEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO**

**INSTITUCIONAL**

**LIMA, PERÚ**

**OCTUBRE, 2020**

## **Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a mis hijos y nietas quienes están a mi lado brindándome todo su apoyo, y a todas aquellas personas que siempre confiaron y motivaron desde un inicio hasta la culminación de mi carrera profesional.

## **Agradecimientos**

Agradezco a todos los directivos y profesores de la Universidad Peruana de las Américas, quienes con su conocimiento y apoyo ayudaron con nuestra formación académica como profesionales competentes para el desarrollo de nuestro país.

## Resumen

Según el Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956, citado en Tortolero, 2017), el liderazgo puede definirse como “las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”.

El presente trabajo de investigación será de tipo descriptivo cuya finalidad será identificar los estilos de liderazgo en una determinada entidad del estado, que por motivos de reserva no revelaremos el nombre y nos referiremos a ella como “la Entidad”, encargada de diseñar, promover y ejecutar la política sectorial, así como de contribuir al desarrollo territorial sostenible del país, priorizando la población de menores recursos.

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es identificar los estilos de liderazgo en una entidad del estado, Lima 2020; para ello se ha seleccionado dentro de los objetivos específicos: (a) revisar las teorías sobre los estilos de liderazgo, (b) seleccionar un instrumento para recopilar la información sobre los estilos de liderazgo y (c) determinar los factores predominantes de los estilos de liderazgo de la entidad.

El resultado del presente trabajo aportará a la entidad para poder identificar los estilos de liderazgo que predominan y poder realizar los planes de desarrollo necesarios para la consecución de los objetivos y metas de la entidad en beneficio del país.

Palabras clave: Liderazgo, Estilos de Liderazgo, Liderazgo Multifactorial.

## **Abstract**

According to the Dictionary of Behavioral Sciences (1956, cited in Tortolero, 2017), leadership can be defined as “the qualities of personality and capacity that favor the guidance and control of other individuals”.

This research work will be of a descriptive type whose purpose will be to identify the leadership styles in a certain state entity, which for reasons of reservation we will not reveal the name and we will refer to it as "the Entity", in charge of designing, promoting and execute the sector policy, as well as contribute to the sustainable territorial development of the country, prioritizing the population with fewer resources.

The main objective of this research work is to identify the leadership styles in a state entity, Lima 2020; For this, the following specific objectives have been selected: (a) review the theories about leadership styles, (b) select an instrument to collect information on leadership styles, and (c) determine the predominant factors of leadership styles. leadership of the entity.

The result of this work will contribute to the entity to be able to identify the predominant leadership styles and to be able to carry out the necessary development plans to achieve the entity's objectives and goals for the benefit of the country.

**Keywords:** Leadership, Leadership Styles, Multifactorial Leadership.

## Tabla de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
Tabla de contenidos.....	1
1. Problema de la Investigación.....	3
1.1 Descripción de la Realidad Problemática .....	3
1.1.1 Formulación del problema general .....	3
1.1.2 Problemas específicos .....	3
1.2 Objetivo de la investigación .....	4
1.2.1 Objetivo general.....	4
1.2.2 Objetivo específicos.....	4
1.3 Justificación e Importancia de la Investigación.....	4
2. Marco Teórico .....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.1.1 Internacionales.....	5
2.1.2 Nacionales.....	7
2.2 Bases Teóricas .....	8
2.3 Definición de Términos Básicos.....	16
2.3.1 Liderazgo Transformacional .....	16
2.3.2 Liderazgo Transaccional.....	21

2.3.3 Laissez-Faire .....	25
3. Cronograma de actividades .....	29
4. Recursos y presupuesto .....	31
5. Referencias Bibliográficas.....	32
6. Aporte Científico o académico .....	43
7. Recomendaciones .....	44
8. Anexos.....	45

## **1. Problema de la Investigación**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

Las entidades del estado tienen como fin común servir y satisfacer las necesidades de los ciudadanos de su país y conducir el desarrollo sostenible del mismo. Es así que “la Entidad” tiene como función principal diseñar, promover y ejecutar la política sectorial, así como de contribuir al desarrollo territorial sostenible del país, priorizando la población de menores recursos.

Para ello, los servidores públicos que laboran en las distintas Unidades Orgánicas deben contar con una persona responsable de guiarlos hacia la consecución de los objetivos y metas de cada área, establecidos en su Reglamento de Organización y Funciones – ROF. Asimismo, como lo indican Castro et al. (2016), “el liderazgo es un tema fundamental en una organización para poder lograr el éxito..., para ello el líder tiene la capacidad de afrontar el mundo competitivo y realizar los cambios necesarios para cumplir los objetivos”, por lo que se presenta la necesidad de identificar aquellas personas influyentes en otros grupos de personas, con los que cuenta “la Entidad”, así como sus estilos de liderazgo; para que se puedan aplicar las estrategias necesarias hacia la obtención de los objetivos de “la Entidad”.

#### **1.1.1 Formulación del problema general**

- ¿Cuáles son los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020?

#### **1.1.2 Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las teorías que sustentan los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020?
- ¿Cuál es el instrumento adecuado para recopilar la información sobre los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020?

- ¿Qué factores de los estilos de liderazgo predominan en una entidad del Estado, Lima 2020?

## **1.2 Objetivo de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo general.**

- Identificar los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.

### **1.2.2 Objetivo específicos.**

- Revisar las teorías sobre los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.
- Seleccionar un instrumento para recopilar la información sobre los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.
- Determinar los factores predominantes de los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.

## **1.3 Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación pretende determinar los estilos de liderazgo en una entidad del Estado de la ciudad de Lima en el año 2020, esta información será útil para identificar cuales son los factores de los estilos de liderazgo que predominan en dicha entidad además de que podrían realizarse futuras investigaciones que usen metodologías similares de manera que sea posible las comparaciones y análisis conjuntos entre periodos de tiempo concretos y evaluaciones de los estilos de liderazgo en una entidad del Estado de la ciudad de Lima.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales.**

El autor Guinoa (2016), en su tesis para obtener el grado de magister “Crear, reconocer y aprovechar el valor profesional nuevas perspectivas sobre el desarrollo profesional en la función pública” busca explicar el desempeño del legislador en el ámbito de su doctrina, principalmente la regulación y reforma de los funcionarios públicos y de los que la componen, objetivos como: la creación, el reconocimiento y el aprovechamiento de dicha función. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando como técnica el estudio de distintos funcionarios públicos basándose principalmente en el Estatuto Básico del Empleado por lo que llega a la conclusión de que el liderazgo es un pilar relevante y debe incluir grandes propuestas para el interés general.

En la tesis “La nueva gestión pública y la gestión por competencias” para obtener el grado de doctora, precisa que el liderazgo se basa en el compromiso y las necesidades sociales como marco principal, la gestión pública debe efectuarse en un modelo postburocrático que va de la mano con los buenos resultados de la acción, se requiere que se analicen las relaciones con las instituciones del sector público de sus programas y actividades. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando como técnica la encuesta a los ciudadanos obteniendo como resultados una gran desigualdad en niveles educativos y oportunidades (Dolz, 2009).

En la tesis “Nuevos modelos de gestión pública: Tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del big bang paradigmático” para obtener el título de doctor señala que entre los nuevos modelos de gestión pública se encuentran la cultura, liderazgo y tecnologías de gestión, estos temas son los primordiales en la discusión para aperturar propuestas innovadoras. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando

como técnica la encuesta realizada a 900 líderes/miembros que pertenecían al sector agropecuario, agroalimentario y agroindustrial obteniendo como resultado que se encontraban en un nivel bajo de gestión (Felcman, 2015).

El autor Sosa (2015), en su tesis para optar el grado de doctor “Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México” busca explicar los principios de orientación al ciudadano, liderazgo y la coherencia en gestión de procesos y hechos entre diversos tipos de desarrollo para la mejor toma de decisiones en cuanto a la prestación de servicios, el liderazgo y compromiso, deben tener un entrenamiento respecto al cargo que desempeñaran para poder transmitirlo a los demás incentivándolos a participar. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando como técnica un cuestionario de más de 200 preguntas agrupadas en rubros como: Reformas jurídicas, planeación estratégica, programación, seguimiento, monitoreo a 31 estados y distrito federal obteniendo como resultado un avance de 57% de la implementación de estrategias, 41% pertenecientes a la transparencia y 70% de los estados en proceso de instrumentar acciones.

En la tesis “Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos: Hacia una propuesta metodológica” para obtener el grado de doctora, precisa que el liderazgo es fundamental en el proceso de transformación de organizaciones, esfuerzos, dedicación, saberes que analiza las variables y como se va dando el proceso. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, empleando como técnica la muestra a los municipios conformadas por 11 municipios y comunas siguiendo un protocolo de encuestas obteniendo como resultados niveles bajos en el subíndice de gestión municipal (1,77) y muy bajos en redes (0,96) mientras que el subíndice de visibilidad se ubica en el cuarto puesto con valores muy altos (Grandinetti, 2014).

### **2.1.2 Nacionales.**

En la tesis “El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de la modernización de la gestión pública peruana” para obtener el grado de magister, se precisa que se basan en los desempeños de diferentes organismos entre ellos el Sistema Administrativo de la Gestión Pública la cual debe asumir el liderazgo y es el encargado de dirigir el proceso y coordinar la administración pública a mayor detalle de sus diferentes funciones. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando como técnica una encuesta dirigida a una muestra de entidades públicas obteniendo como resultados indicadores medibles a la solución del problema (Capcha, 2018).

El autor Vargas (2017), en su tesis para optar al grado de magister “Las políticas públicas y el fortalecimiento de la gestión gubernamental del ministerio de trabajo y promoción del empleo” busca explicar diferentes partes de la gestión entre las que se encuentran las características, la principal es el liderazgo, aunque destaca que lo informal se manifiesta dentro de estos liderazgos, promotorías, patrocinios y arreglos que no son importantes para la gestión pública. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando como técnica la encuesta aplicada a los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo obteniendo como resultados a una de las interrogantes de como considera a las políticas públicas de dio ministerio, el 3% respondió que son muy buenas, el 16% respondió que son buenas, el 54% respondió que son regulares, el 20% respondió que son malas y el 7% respondió que son muy malas.

En la tesis “Liderazgo gerencial y clima organizacional en los docentes del área en gestión pública de la Universidad Tecnológica de Lima Sur, distrito de Villa el Salvador” para obtener el grado de magister, se precisa que la gerencia de los recursos humanos permite pasar de un estado caótico a uno más organizado, lo que señala también que la competitividad depende de los gerentes y líderes para lograr altos niveles de eficacia. Su investigación se

desarrolló dentro del enfoque cuantitativo con una población de estudio de 120 docentes de régimen regular del área de gestión pública obteniendo como resultado que el 59.8% perciben el nivel de liderazgo muy eficiente, el 38,0% un nivel eficiente y solo el 2,2% manifiestan que el liderazgo es deficiente (Montalvo, 2015).

El autor Quispe (2016), en su tesis para optar el grado de bachiller “Análisis del liderazgo en las gerencias de la municipalidad provincial de espinar, en l prestación de servicios públicos en los periodos Julio 2015 a Julio 2016” busca explicar los retos de transformación de liderazgo con el fin de identificar, fortalecer la competitividad, capacidades. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo como instrumento un cuestionario con preguntas cerradas y múltiples obteniendo como resultado para la elaboración de planes de trabajo emplean la prestación de servicios, el 64.73% marcó la alternativa no, el 35.27% marco sí.

## **2.2 Bases Teóricas**

Según el autor, en el artículo de revisión “Liderazgo: Consideraciones sobre su conceptualización, evolución y retos ante la nueva realidad organizacional” precisa que el líder se proyecta con poder y dueño absoluto de una visión la cual debe ser compartida con sus compañeros de equipo y así cada uno orientarse a diferentes estilos de liderazgo lo cual puede influir sobre otros, con el respeto o diferente paradigma del liderazgo (Sarmiento, Roncallo Lafont, López Lambraño, & Gónzales Barranco, 2018).

Según el autor, en el artículo de revisión “Gestión del conocimiento y liderazgo: Perspectivas de relación” señala que la gestión del conocimiento y el liderazgo que comparten distintos trabajadores, los estilos de liderazgo ayudan a intercambiar culturas, a mejorar la organización, la calidad de vida durante el trabajo. Es por ello que el liderazgo está presente desde hace muchos años y se sigue analizando y comprendiendo a medida que surgen nuevas perspectivas (Ramírez, Mihi Ramírez, & Noguera Hidalgo, 2013).

Según el autor, en su artículo de revisión “Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas” precisa que el liderazgo transformacional y transaccional son de larga información y así se entiende el liderazgo mientras que los estilos de liderazgo son polos totalmente opuestos en cuanto a las organizaciones, líderes exitosos, motivación, considerando sus propias necesidades y aspiraciones (Leal-Soto, Albornoz Hernández, & Rojas Parada, 2016).

Según el autor, en su artículo de revisión “Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente” precisa que los diferentes enfoques de los estilos de liderazgo se han ido desarrollando a lo largo de la historia, el que más influye es el liderazgo carismático influirá como un aspecto positivo en los demás trabajadores, es por ello que el liderazgo es un proceso principal donde interactúan diversas personas con un fin determinado pero en diferentes condiciones depende del entorno en el que se encuentren (García, 2020).

Según los autores, en su artículo de revisión “Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación” refieren a Spear (2004), “Una manera de asumir el liderazgo y en dicho sentido establece una postura sobre la moral de los líderes más que una teoría de liderazgo lo cual permite que sea una crítica transformadora con desarrollos posteriores modificando las diferentes posturas u orientaciones” (Espinosa & Esguerra, 2016).

Según el autor, en su artículo de revisión “Liderazgo y emprendimiento innovador en nuevas empresas de base tecnológica: Un estudio basado en un enfoque de gestión” precisa que el liderazgo y el emprendimiento van de la mano tomando como factor principal la gestión del conocimiento en el desarrollo de innovaciones como sistemas de aprendizaje, para responder a las exigencias del entorno (Prado, 2012).

Según los autores, en su artículo de revisión “Presupuesto participativo, liderazgo comunitario y participación comunitaria” precisa que el liderazgo comunitario el cual es de

gran importancia para las administraciones públicas de Latinoamérica similar a los enfoques metodológicos que han sido utilizados para la realización de estos dentro de los cuales se encuentra una variedad de motivaciones y escenarios donde se puede desarrollar dicho liderazgo (Henaó & Gónzales Uribe, 2013).

Según los autores, en su artículo de revisión “Relación de la Satisfacción Laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile” precisa que el liderazgo adopta estilos diferentes, empleando una metodología transversal y no mantenerse en un estilo jerárquico capaces de satisfacer y formar grandes profesionales (Alvarez, Guevara Sotomayor, Morales Figueroa, Segura Hernández, & Luengo Martínez, 2013) .

Según los autores, en el artículo de revisión “Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional” precisa que las características del liderazgo tradicional y un estilo transaccional. Es por ello que también enfatiza el rol de líder y adopta prácticas para obtener un resultado positivo (Torres & Barbosa Ramirez).

Según el autor, en su publicación “Teorías de los estilos de liderazgo” busca explicar los tipos de liderazgo que existen es por ello que empieza en la manera con como los líderes guían a sus colaboradores, entre los diferentes estilos se encuentra el autocrático, democrático, liberal o más conocido como laissez-faire; los cuales se evalúan en una malla rejilla administrativa o malla gerencial que determina en qué relación se encuentran si altas o bajas. Es así que hay un continuo liderazgo y toma en cuenta los enfoques situacionales de cada uno de los estilos (Toche, 2017).

Según el autor, en su publicación “Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial” precisa que las primeras teorías se centraban en el líder y su comportamiento mientras que con el paso del tiempo se empezaron a definir nuevos estilos de

liderazgo de acuerdo a las diversas situaciones, también es parte de las características o cualidades que poseen ya sea personales, físicas e intelectuales, etc (Canales, 2015).

Según el autor, en su publicación “Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real” busca explicar las funciones y los múltiples estilos de liderazgo que se puede encontrar en las organizaciones que son principalmente el enfoque personalista, teorías situacionales o funcionalistas y teorías contingenciales mientras que en los estilos se puede encontrar el autoritario, democrático y laissez- faire aplicando diferentes tests a la empresa en cuestión (Covas, 2014).

Según el autor, en su publicación “Las principales teorías del liderazgo” precisa que hay diferencias entre los líderes debido a que algunos tienen éxito mientras otros fracasan en el intento, sin embargo, las teorías de liderazgo son las que explican como suelen ser los líderes o las diferentes habilidades que poseen por ejemplo: Teorías del gran hombre, teorías de los rasgos, teorías de contingencia, teorías situacionales, teorías del comportamiento, teorías participativas, teorías de gestión o transaccionales y teorías de relaciones o transformacionales (Rodríguez, 2018).

Según el autor del artículo “Liderazgo y gestión de las personas hoy en día” ahora más que nunca en un contexto de globalización y las exigencias cada vez más rígidas de las empresas con respecto a sus trabajadores es donde se destaca el papel del líder, el cual debe satisfacer las necesidades de las empresas mediante la combinación de competencias técnicas, es decir, sus conocimientos respecto al área en la que se desenvuelve y su competencia interpersonal la cual se vincula con su capacidad de relacionarse con las personas de tal manera que aumente la motivación y el trabajo en equipo. (Birck & Pizzete Xavier, 2019)

La teoría del liderazgo transaccional en comparación con el transformacional hace referencia a ser un liderazgo didáctico y aplicables a la vida cotidiana con el fin de lograr

productividad también tiene en cuenta cuales son los estilos que pueden interferir en el clima laboral, bienestar y sobretodo la productividad ayuda a una mejor organización (Nachtigall, 2018).



Figura 1: Estilos de liderazgo

En la imagen se muestra los estilos de liderazgo principales, pero se enfoca en el liderazgo transformacional el cual se caracteriza por s capacidad para realizar cambios de manera individual o grupal, alcanzando el logro de objetivos (Bass B. M., 2000).

Según el liderazgo femenino, hace referencia a que dicho liderazgo siempre se ha visto frenado por los prejuicios que existen en la sociedad, con eso no quiere decir que todas las mujeres sean feministas, hay conductas de un líder que las asocian a las características de un hombre. Los diferentes estereotipos culturales terminan afectando a las mujeres cuando su capacidad no debería ser contrastada con la de un hombre que puede ir de la mano con el liderazgo transaccional (Santamaría, 2017).



*Figura 2: Equidad laboral entre hombres y mujeres*

En la imagen se observa como el hombre y la mujer siguen el mismo rumbo, lo cual quiere decir que tiene igualdad de oportunidades y de poder dirigir un grupo tanto en el ámbito laboral como el profesional (Di pace, 2017).

La teoría Z hace referencia a la integración de la vida laboral y las condiciones en las que trabajan que influyen en la autoestima de los colaboradores, considera que existen 3 tipos de empresa: Las empresas A (Americanas), las empresas J (Japonesas) y las empresas Z (Novedosa). Esta última es participativa y motiva el trabajo en equipo, la confianza y toma de decisiones de todos los colaboradores por igual para una óptima productividad (Ouchi, 2019).



Figura 3: Teoría Z

En la imagen se muestra cual es el enfoque de la teoría Z aquella que es novedosa y se va desarrollando con el paso del tiempo y tendrá la oportunidad de reforzarla y genera la convivencia pacífica entre sus miembros (Vendrell, 2018).

Las Teorías de McGregor hace referencia a la teoría X e Y conocidos también como marcos o paradigmas. La teoría X se basa en un conjunto de supuestos sobre los individuos lo cual quiere decir que los trabajadores tienen una actitud negativa ante su trabajo, evitan ciertas responsabilidades, son egocéntricos lo que obliga a los jefes a aplicar la coerción, el control para lograr un rendimiento satisfactorio, en cambio, la teoría Y tiene un enfoque humanista basado en las recompensas asociadas con los logros de los demás lo cual la hace optimista y flexible, pensando en todos (Alecroy, 2010).

## Hipótesis

Teoría X	Teoría Y
A la gente no le gusta trabajar. Trabaja lo menos posible.	La gente necesita y quiere trabajar.
Deben ser controlados.	No necesitan control. Sienten motivación y desean perfeccionarse.
Evitan responsabilidades.	Buscan responsabilidades.
Buscan seguridad. Carecen de ambición.	Toman decisiones estudiadas.

## Estilo liderazgo

Teoría X	Teoría Y
Control estricto.	Participación.
Poca delegación.	Delegación.
Motivación basada en recompensas extrínsecas además de sanciones.	La motivación se da en el nivel social, de estima y de autorrealización así como en el fisiológico y de seguridad.

Figura 4: Teorías de McGregor

En la imagen se aprecia el contraste de ambas teorías son muy opuestas, mientras una es positiva la otra es negativa representa dos actitudes y prácticas en relación a los recursos humanos y cada teoría tiene su estilo propio de dirección (Club, Las teorías de McGregor, 2017).

Liderazgo Laissez – Faire es definido como un no liderazgo, ya que generalmente es inefectivo debido a la falta de compromiso por parte del líder cuyas características principales son el desinterés y la ausencia de apoyo a sus seguidores, limitándose solo al resultado de las actividades. Los efectos de este estilo de liderazgo influyen negativamente en el desempeño de los subordinados, obteniendo bajos resultados. (Pacsi Choque, Estrada Mejía, Pérez Vásquez, & Cruz Machaca, 2014)

En La teoría del liderazgo Laissez – Faire comparada con el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, las diferencias entre el estilo transaccional y el estilo laissez faire radican básicamente el desempeño eficaz de los subordinados como resultado del nivel de apoyo otorgado por los líderes. Las diferencias entre el estilo transformacional y el estilo laissez faire radican en la participación conjunta entre líder y el subordinado mediante la

motivación, comunicación, confianza, apoyo y la supervisión (Pacsi Choque, Estrada Mejía, Pérez Vásquez, & Cruz Machaca, 2014)

## **2.3 Definición de Términos Básicos**

### **2.3.1 Liderazgo Transformacional**

Hace referencia a aquel liderazgo que no solo se centra en delegar, sino que busca que sus colaboradores brillen y los ayudan en el proceso de su crecimiento es por ello que quieren su bienestar y que se superen poco a poco (Palomo, 2008).



*Figura 5: Liderazgo Transformacional*

En la imagen se muestra como una persona, en este caso la persona de azul viene a ser la líder y guía a sus colaboradores para trabajar en equipo, alcanzando metas comunes (Blogger, 2014).

### 2.3.1.1 Carisma

Es aquella característica propia del liderazgo transformacional, sin embargo, no solo se requiere de esta. Consiste en el entusiasmo de la persona a realizar sus actividades o desempeñar el rol de líder tratando de motivar a sus colaboradores, ayudándolos a creer en ellos mismos y así



mejorar su autoconfianza (Fernández, 2018).

*Figura 6: Carisma en el Liderazgo*

En la imagen se muestra como una persona está motivando a los demás para que realicen sus actividades y alcancen las metas que se propongan ya sea personalmente o de manera conjunta (Castañeda, 2012).

### 2.3.1.2 Inspiración

Hace referencia a tener objetivos altos o grandes y poder cumplirlos, va de la mano con el carisma, le da la importancia que se requiere en el proceso de manera sencilla y con valentía para lograr alcanzarlo (Perez, 2011).



Figura 7: Inspiración

En la imagen se puede apreciar como la líder inspira a los demás a lograr sus objetivos con valentía, esfuerzo y dedicación (Consulting, 2019).

### ***2.3.1.3 Estimulación Intelectual***

Es aquella capacidad de liderazgo para ayudar a sus colaboradores a que sus ideas sean creativas o tengan mayor innovación al momento de dar sus propuestas, se considera como estrategia ya que influirá de buena manera al líder y los demás (Vadillo, 2010).



*Figura 8: Liderazgo Transformacional*

En la imagen se observa como la líder orienta a sus colaboradores para guiarlos a un cambio positivo para elaborar su trabajo (Blog, 2020).

### ***2.3.1.4 Consideración Individualizada***

Hace referencia a otra capacidad del líder para poder dirigir, organizar y estar al pendiente de sus colaboradores tomando en cuenta las semejanzas y diferencias de cada uno para trabajar en ello (Vadillo, 2010).



*Figura 9: Consideración Individualizada*

En la imagen se muestra como el líder los atiende de forma individual para saber las dudas e inquietudes que tienen e ir mejorando su relación (OIE, 2020).

### 2.3.2 Liderazgo Transaccional.

En este tipo de liderazgo, el líder basa sus necesidades como prioritarias en lugar de ayudar a algún colaborador que necesite del líder, parece que no formara parte del equipo ya que se aísla y solo en ocasiones puede premiar o desmerecer al trabajador (Palomo, 2008).

*Figura 10: Liderazgo Transaccional*



En la imagen se muestra como las personas van por direcciones distintas, es decir cada quien siguiendo el objetivo o actividad encomendada sin apoyarse entre ellos, se muestran individualistas (Euroresidentes, 2014).

### 2.3.2.1 *Recompensa Contingente*

Es aquel factor donde la conducta del colaborador puede ser premiada o castigada de acuerdo a como se desempeña en su lugar de trabajo, es por ello que el líder puede prometer un premio o someter a un castigo (López, 2011).



Figura 11: *Recompensa Contingente*

En la imagen se ve al líder gritándole o llamándole la atención a su colaborador por no realizar su trabajo de la manera en que él se la encomendó, es por ello que se enfocan en llevar esas recompensas a cabo (BlogSpot, 2017).

### ***2.3.2.2 Dirección por excepción activa***

Este factor se divide en tres que son: Centrar las inseguridades y fallos, saber cuándo es que se hace mal y en base a ello tener metas elevadas. Lo cual quiere decir que es un proceso para crecer personalmente (López, 2011).



*Figura 12: Dirección por excepción pasiva*

En esta imagen se aprecia como el líder los guía para que a pesar de los errores que puedan encontrarse en el proceso, sea un crecimiento y enseñanzas constantes en su ambiente laboral (Bustamante, 2014).

### ***2.3.2.3 Dirección por excepción pasiva***

Este factor es todo lo contrario al anterior, aquí el líder espera a que sus colaboradores fallen para recién corregirlos o enseñarles. Es por ello que no es el mejor método que se deba aplicar (López, 2011).



*Figura 13: Dirección por excepción pasiva*

En la imagen se puede apreciar como el líder va hacia otra dirección con sus colaboradores, porque quizá no realizaron un buen trabajo o fallaron en algo y él intervendrá para que mejoren (Cenit, 2018).

### 2.3.3 Laissez-Faire

Este tipo de liderazgo se considera contradictorio, es aquel modelo autoritario donde el líder da la orden y los demás tienen que seguirlo al pie de la letra, pero no se toma el tiempo de interactuar con sus colaboradores para mejorar el ambiente laboral (Schaffer, 2000).

Figura 14: Laissez-Faire



En la imagen se muestra como es este tipo de líder, relajado y libertino dejando que sus colaboradores sean autónomos e independientes para realizar las actividades que les encomendó (Elkan, 2018).

### 2.3.3.1 Delegación de Poder

Esta característica consiste en que cada persona tiene autonomía o es liberal, el líder no los orienta solo da las ordenes y los colaboradores se mantienen al margen y no hay comunicación entre ellos, el líder se confía en que la persona podrá valerse por sí misma y hacer todo solo (Serra, 2004).



Figura 15: Delegación de Poder

En la imagen se muestra como el líder designa a cada uno de sus colaboradores las actividades que van a realizar, pero se mantiene al margen de ello (Blog, 2018).

### 2.3.3.2 *Desinterés*

Es una característica propia de los líderes autocráticos, el líder se encuentra ausente lo que se ve o toma como desinterés porque no escuchan lo que piensan o resuelven dudas, solo delegan y no saben cómo se sienten los colaboradores (Graha, Vaughan, & Haro Morando, 2010).



Figura 16: *Desinterés*

En la imagen se muestra como si el líder se centra en el mismo, lo demás se puede hundir en este caso los colaboradores no saben que realizar o a quien recurrir en caso haya algún problema (Carrasco, 2018).

### 2.3.3.3 Evasión de Responsabilidad

Se toma como uno de los comportamientos del líder, se limita a hacer más cosas de las que podría realizar pero según el punto de vista del líder considera que esta bien dejar que sus colaboradores sean independientes y responsables de lo que les toca (Sassen, 2010).

Figura 17: Evasión de Responsabilidad



En la imagen se puede observar al líder huyendo de sus responsabilidades, se limita a hacer más de lo que podría por sus colaboradores, pero no lo considera conveniente (Sana, 2020).

### 3. Cronograma de actividades

Actividades							Producto/ Resultado
	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	
<b>1. Problema de la investigación</b>	X	X					100%
1.1 Descripción de la realidad problemática	X						
1.2 Planteamiento del problema	X						
1.2.1 Problema general	X						
1.2.2 Problemas específicos	X						
1.3 Objetivos de la investigación	X						
1.3.1 Objetivo general	X						
1.3.2 Objetivos específicos	X						
1.4 Justificación e importancia de la investigación	X	X					
<b>2. Marco teórico</b>		X	X	X	X	X	100%
2.1 Antecedentes		X	X				
2.1.1 Internacionales		X	X				

2.1.2 Nacionales		X	X				
2.2 Bases teóricas				X			
2.3 Definición de términos				X			
<b>3. Conclusiones</b>					X		100%
<b>4. Recomendaciones</b>					X		100%
<b>5. Aporte científico o socio cultural de la investigación</b>					X	X	100%

#### 4. Recursos y presupuesto

<b>Partida presupuestal</b>	<b>Código de la actividad en que se requiere</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario (en soles)</b>	<b>Costo total (en soles)</b>
Recursos humanos	1, 2, 3, 4, 5	1	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
Bienes y servicios	1, 2, 3, 4, 5	2	S/. 400.00	S/. 800.00
Útiles de escritorio	1, 2, 3, 4, 5	5	S/. 40.00	S/. 200.00
Mobiliario y equipos	1, 2, 3, 4, 5	1	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00
Pasajes y viáticos	2, 5	4	S/. 50.00	S/. 200.00
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)	2	2	S/. 100.00	S/. 200.00
Servicios a terceros	3, 4	1	S/. 500.00	S/. 500.00
Otros	1, 2, 3, 4, 5	2	S/. 350.00	S/. 700.00
			<b>Total</b>	<b>S/. 6,100.00</b>

## 5. Referencias Bibliográficas

- Alecoy, T. J. (2010). *Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=UWkxbEloRjcC&pg=PA122&dq=teorias+de+mcgregor&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiF4LH0k9jrAhUv0FkKHasJCNgQ6AEwAHoECAAQA#v=onepage&q=teorias%20de%20mcgregor&f=false>
- Alvarez, L. G., Guevara Sotomayor, E., Morales Figueroa, G., Segura Hernández, P., & Luengo Martínez, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, santiago, chile. *Scielo*. Chile: Google Chrome. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532013000100002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002)
- Bass, B. M. (2000). Liderazgo Transformacional: Qué es y Cómo Desarrollarlo. *Aiteco Consultores*. Google Chrome. Obtenido de <https://www.aiteco.com/liderazgo-transformacional/>
- Birck, E. M., & Pizzete Xavier, M. (20 de Junio de 2019). Liderazgo y gestión de las personas hoy en día. Brasil. Obtenido de <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>
- Blog. (2018). Centralización y descentralización de poder . *Conoce tu Empresa*. Google Chrome. Obtenido de <https://blog.conducetuempresa.com/2018/07/centralizacion-y-descentralizacion-de-autoridad.html>

- Blog, B. (2020). 5 razones para aplicar el liderazgo transformacional. *Blog Bizneo*. Google Chrome. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/liderazgo-transformacional/>
- Blogger. (Setiembre de 2014). Liderazgo Transformacional. *BlogSpot*. Google chrome. Obtenido de <http://liderazgotransformacio.blogspot.com/2014/09/liderazgo-transformacional-gestion.html>
- BlogSpot. (2017). Estilos de Liderazgo . *BlogSpot*. Google Chrome. Obtenido de <http://comportamiento-org.blogspot.com/2017/01/normal-0-21-false-false-false-es-co-x.html>
- Bustamante, C. (Mayo de 2014). Liderazgo Transformacional. *WordPress*. Google Chrome. Obtenido de <https://cinteeab.wordpress.com/2014/05/20/liderazgo-transformacional-2/>
- Canales, M. P. (Agosto de 2015). Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial. *Repobib*. Chile: Google Chrome. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1629/1/Pradenas%20Canales%2C%20Marcia.pdf>
- Capcha, G. A. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana. *Pucp*. Perú: Google Chrome. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12417/GARCIA\\_CAPCHA\\_EL\\_ROL\\_DE\\_LA\\_GESTION\\_DEL\\_CONOCIMIENTO\\_EN\\_EL\\_PROCESO\\_DE\\_MODERNIZACION\\_DE\\_GESTION\\_PUBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12417/GARCIA_CAPCHA_EL_ROL_DE_LA_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_EN_EL_PROCESO_DE_MODERNIZACION_DE_GESTION_PUBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, I. (17 de abril de 2018). La cura para la soledad del líder. *Hablemos de liderazgo*. Google Chrome. Obtenido de

<http://clavesliderazgoresponsable.blogspot.com/2019/04/la-cura-para-la-soledad-del-lider.html>

Castañeda, C. (2012). Liderazgo Carismático y Liderazgo Transformacional. *Monografías*.

Google Chrome. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos93/liderazgo-carismatico-y-liderazgo-transformacional/liderazgo-carismatico-y-liderazgo-transformacional.shtml>

Castro Aliaga, M. L., Mamani Ibañez, L. Y., & Schiaffino Zapata, T. V. (noviembre de 2016).

Propuesta de un plan de desarrollo de líderes a partir del diagnóstico organizacional de los estilos de liderazgo de la empresa Casaideal S.A.C. en el año 2016. Lima, Perú: Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621728/castro\\_ml.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621728/castro_ml.pdf?sequence=12&isAllowed=y)

Cenit. (2018). Liderazgo transaccional. *Cenit Psicólogos*. Google Chrome. Obtenido de

<https://cenitpsicologos.com/tag/liderazgo-transformacional/>

Club, T. E. (2017). Las teorías de McGregor. *Divulgación Dinámica*. Google Chrome.

Obtenido de <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/>

Consulting, G. (2019). Liderazgo transformacional. *R100*. Google Chrome. Obtenido de

<https://r100consulting.com/liderazgo-transformacional-2/>

Covas, J. M. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso

real. *Dspace*. España: Google Chrome. Obtenido de

[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_Juana\\_Maria.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1)

- Crisol Moya, E., & Romero López, M. (2020). El liderazgo inclusivo como estrategia para evitar el abandono escolar: opinión de las familias. Murcia, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c967af68-15a2-445f-bc8c-770864c35caf%40sdc-v-sessmgr02>
- Di pace, D. (2017). Equidad laboral entre hombres y mujeres subiría un 10% el PBI. *Conclusión*. Argentina: Google Chrome. Obtenido de <https://www.conclusion.com.ar/sin-categoria/equidad-laboral-entre-hombres-y-mujeres-subiria-un-10-el-pbi/03/2017/>
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana, Neiva, Colombia.
- Dolz, E. A. (2009). La nueva gestión pública y la gestión por competencias. *Tdx*. Google Chrome. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8818/TESIS.pdf?sequence=1>
- Elkan, M. (2018). Laissez-Faire. *Blogger*. Google Chrome. Obtenido de <https://estilosdeliderazgo1umb.blogspot.com/2018/11/liderazgo-laissez-faire.html>
- Espinosa, J. C., & Esguerra, G. (2016). Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación. *Revista Espacios*. Colombia: Google Chrome. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a17v38n09/a17v38n09p21.pdf>
- Euroresidentes. (2014). Liderazgo transaccional. *Vida Inteligente*. Google Chrome. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-transaccional>

- Felcman, I. L. (2015). Nuevos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del big bang paradigmático. *Biblioteca digital Alfredo L. Palacios*. Buenos Aires: Google Chrome. Obtenido de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1256\\_FelcmanIL.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1256_FelcmanIL.pdf)
- Fernández, A. S. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+carisma+en+el+liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjossny0JHsAhUBvVkKHTY4AfwQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=la%20carisma%20en%20el%20liderazgo%20transaccional&f=false>
- García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento*. Ecuador: Google Chrome. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf>
- Graha, M. H., Vaughan, G. M., & Haro Morando, M. (2010). *Psicología social / Social Psychology*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7crhnqbQIR4C&pg=PA313&dq=desinteres+en+el+laissez+faire&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjEhdWw9ZHsAhVCwlkKHcm3AF4Q6AEwAnoECAMQA#v=onepage&q=desinteres%20en%20el%20laissez%20faire&f=false>
- Grandinetti, R. M. (2014). Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos: Hacia una propuesta metodológica". *Universidad Politécnica de Valencia*. España: Google Chrome. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/37885/grandinetti%20-..pdf?sequence=1>

- Guinoa, J. M. (2016). Crear, reconocer y aprovechar el valor profesional nuevas perspectivas sobre el desarrollo profesional en la función pública. *Dialnet*. España: Google Chrome. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=174749>
- Henao, D. M., & Gónzales Uribe, Y. E. (2013). Presupuesto participativo, liderazgo comunitario y participacion comunitaria, ejes articuladores. *Revista Colombiana de Ciencias sociales*. Colombia: Google Chrome. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856282007.pdf>
- Keller, K., & Kotler, P. (2009). Dirección de Marketing. Mexico DF, Mexico: Pearson Education, 2009.
- Leal-Soto, F., Albornoz Hernández, M., & Rojas Parada, M. I. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas. *Redalyc*. Chile: Google Chrome. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173548405011.pdf>
- López, M. A. (2011). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=rOFpsbjI5PkC&pg=PA83&dq=recompensa+c+ontingente+en+el+liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiM-vqm75HsAhVDiFkKHQNwBLMQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=recompensa%20contingente%20en%20el%20liderazgo%20transaccional&f=f>
- Montalvo, F. A. (2015). Liderazgo gerencial y clima organizacional en los docentes del área de gestión pública. *Repositorio UNE*. Perú: Google Chrome. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1555/TM%20AD-Gp%203510%20%20M1%20-%20Millan%20Montalvo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Nachtigall, P. (2018). Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo. *Management*. Argentina: Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=FcSgDwAAQBAJ&pg=PT168&dq=la+teoria+del+liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiAlcG0hdjrAhXFxFkKHb-wBUUQ6AEwBXoECAUQA#v=onepage&q=la%20teoria%20del%20liderazgo%20transaccional&f=false>
- OIE, G. (2020). Liderazgo directivo desde distintos enfoques. *Business School*. Google Chrome. Obtenido de <https://www.grupoioe.es/liderazgo-directivo/>
- Ottar, S. (2007). Repurchase loyalty: The role of involvement and satisfaction. *Psychology & Marketing*. Vol.24, N.º 4; pp. 2007-07-08.
- Ouchi, W. (2019). *La teoría Z*. Google Books. Obtenido de <https://superrhheroes.sesametime.com/la-teoria-z-ouchi/>
- Pacsi Choque, A. Y., Estrada Mejía, W., Pérez Vásquez, A., & Cruz Machaca, P. (28 de Octubre de 2014). Liderazgo laissez faire. Lima, Perú. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/download/849/817](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/849/817)
- Palomo, M. T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA41&dq=liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwig2oii7ZHsAhUCpFkKHU5dAS8Q6AEwAXoECAAQA#v=onepage&q=liderazgo%20transaccional&f=false>
- Peña Escobar, S., Ramírez Reyes, G., & Osorio Gómez, J. (2015). Evaluación de una estrategia de fidelización de clientes con dinámica de sistemas. Medellín, Colombia: Revista Ingenierías Universidad de Medellín .

Perez, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*.

Google Books. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA83&dq=la+inspiraci%C3%B3n+en+el+liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwii\\_tmN0pHsAhWGtVkKHap0AxAQ6AEwAXoECAAQAg#v=onepage&q=la%20inspiraci%C3%B3n%20en%20el%20liderazgo%20transaccional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA83&dq=la+inspiraci%C3%B3n+en+el+liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwii_tmN0pHsAhWGtVkKHap0AxAQ6AEwAXoECAAQAg#v=onepage&q=la%20inspiraci%C3%B3n%20en%20el%20liderazgo%20transaccional&f=false)

Prado, J. C. (2012). Liderazgo y emprendimiento innovador en nuevas empresas de base tecnológica. un estudio de casos basado en un enfoque de gestión del conocimiento.

*Revista de estudios avanzados de liderazgo*. Google Chrome. Obtenido de

[https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1/num1/REAL\\_Vol1Num1.pdf](https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1/num1/REAL_Vol1Num1.pdf)

Quispe Sarayasi, G. (2016). Análisis del liderazgo en las gerencias de la municipalidad

provincial de Espinar, en la prestación de servicios públicos en los periodos julio 2015 a Julio 2016. Arequipa, Perú: Repositorio de la Universidad Nacional de Arequipa.

Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3785/Riquisag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, D. H., Mihi Ramírez, A., & Noguera Hidalgo, A. (2013). Gestión del conocimiento

y liderazgo: Perspectivas de liderazgo. *Scielo*. Colombia: Google Chrome. Obtenido

de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a05.pdf>

Ramos Valeriano, D. E. (2019). “La calidad de servicio y su influencia en la satisfacción de

los clientes de la Agencia Primavera-Banco de Crédito del Perú –Trujillo - Año

2017.”. Trujillo, Perú: Repositorio de Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12881/Ramos%20Valeriano%20Daniel%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, E. M. (Septiembre de 2018). Las principales teorías del liderazgo. *La mente es maravillosa*. Google Chrome. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>

Sana, P. (2020). Las estrategias de las personas que no asumen responsabilidades. *Mens Sana*. Google Chrome. Obtenido de <http://www.psicologiamenssana.com/blog/las-estrategias-de-las-personas-que-no-asumen-responsabilidades/>

Sánchez García, M., & Sánchez Romero, M. C. (08 de Octubre de 2016). Medición de la calidad en el servicio, como estrategia para la competitividad en las organizaciones. México. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/11CA201602.pdf>

Santamaría, C. d. (2017). En busca del liderazgo femenino: El recorrido de una investigación. *Universidad de los Andes*. Google Books. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=5JBcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=hombres,mujeres+y+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjCtJTIjdjrAhUB2FkKHc\\_fAjcQ6AEwA3oECAIQAg#v=onepage&q=hombres%20mujeres%20y%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5JBcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=hombres,mujeres+y+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjCtJTIjdjrAhUB2FkKHc_fAjcQ6AEwA3oECAIQAg#v=onepage&q=hombres%20mujeres%20y%20liderazgo&f=false)

Sarmiento, C. D., Roncallo Lafont, L., López Lambraño, M., & Gónzales Barranco, S. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su conceptualización, evolución y retos ante la nueva realidad organizacional. *UAO*. Colombia: Google Chrome. Obtenido de [https://www.uao.edu.co/sites/default/files/RE&A%20Vol%2015-%20No%201\\_Articulo%204.pdf](https://www.uao.edu.co/sites/default/files/RE&A%20Vol%2015-%20No%201_Articulo%204.pdf)

Sassen, S. (2010). *Territorio, autoridad y derechos*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=jNk0ohj3IGsC&pg=PA170&dq=evasion+de+r>

responsabilidad+en+el+laissez+faire&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3hb-  
B95HsAhWCtVkKHQvYBnEQ6AEwAHoECAQAQAg#v=onepage&q=evasion%20de  
%20responsabilidad%20en%20el%20laissez%20faire&f=false

Schaffer, R. (2000). *Desarrollo Social*. Google Books. Obtenido de  
[https://books.google.com.pe/books?id=xduCpqpPKBgC&pg=PA288&dq=laissez+fair  
e+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiyvM2j8pHsAhVIqlkKHVwfASUQ6AE  
wA3oECAQQAQAg#v=onepage&q=laissez%20faire%20definicion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xduCpqpPKBgC&pg=PA288&dq=laissez+fair<br/>e+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiyvM2j8pHsAhVIqlkKHVwfASUQ6AE<br/>wA3oECAQQAQAg#v=onepage&q=laissez%20faire%20definicion&f=false)

Serra, J. P. (2004). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus  
resultados*. Google Books. Obtenido de  
[https://books.google.com.pe/books?id=rPUhPdxTz1sC&pg=PA114&dq=delegacion+  
de+poder+en+el+laissez+faire&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie65SS9JHsAhUKpFk  
KHXmJD4QQ6AEwA3oECAQQAQAg#v=onepage&q=delegacion%20de%20poder%20  
en%20el%20laissez%20faire&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=rPUhPdxTz1sC&pg=PA114&dq=delegacion+<br/>de+poder+en+el+laissez+faire&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie65SS9JHsAhUKpFk<br/>KHXmJD4QQ6AEwA3oECAQQAQAg#v=onepage&q=delegacion%20de%20poder%20<br/>en%20el%20laissez%20faire&f=false)

Sosa López, J. d. (2015). Democracia, descentralización y cambio en las administraciones  
públicas de México (1982-2010). *E-prints Complutense*. Madrid, España: Repositorio  
de la Universidad Complutense de Madrid.

Toche, L. O. (2017). Teorías de los estilos de liderazgo. *Universidad autónoma del estado de  
méxico*. México: Google Chrome. Obtenido de  
<https://core.ac.uk/download/pdf/154797604.pdf>

Torres Escobar, S. (26 de 09 de 2014). El papel de la prevención del daño en la  
responsabilidad civil. Bogotá, Colombia. Obtenido de  
[https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/6187126/2+Escobar.pdf  
/13212382-10b8-4bf8-9e24-f0ff778517d4](https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/6187126/2+Escobar.pdf<br/>/13212382-10b8-4bf8-9e24-f0ff778517d4)

- Torres, F. C., & Barbosa Ramirez, D. (s.f.). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Catolica del norte*2013. España: Google Chrome.
- Tortolero, M. B. (29 de enero de 2017). *Liderazgo*. Obtenido de Psicología Médica. Apoyo en la formación de la Salud.: <https://psicomed2017.wordpress.com/2017/01/29/liderazgo/>
- Vadillo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Google Books. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=\\_9g\\_Zlehq0QC&pg=PA43&dq=estimulacion+intelectual+en+el+liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH35-I6ZHsAhVupVkKHe1tCXoQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=estimulacion%20intelectual%20en%20el%20liderazgo%20transaccional](https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC&pg=PA43&dq=estimulacion+intelectual+en+el+liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH35-I6ZHsAhVupVkKHe1tCXoQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=estimulacion%20intelectual%20en%20el%20liderazgo%20transaccional)
- Vargas Juárez, N. R. (2017). Las políticas públicas y el fortalecimiento de la gestión gubernamental del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo. Lima, Perú: Repositorio de La Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de [http://repositorio.uiqv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1125/T\\_MAESTRIA%20EN%20GOBIERNO%20Y%20GESTION%20PUBLICA%20\\_07795472\\_VARGAS\\_JUAREZ\\_NERY%20ROBINZON.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uiqv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1125/T_MAESTRIA%20EN%20GOBIERNO%20Y%20GESTION%20PUBLICA%20_07795472_VARGAS_JUAREZ_NERY%20ROBINZON.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Vendrell, A. (2018). Teoría Z. *Twitter*. Google Chrome. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=la+teoria+z&sxsrf=ALeKk02adPHygVJ14vPjW13cY6YRHMqCA:1599521374051&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjZ1726mdjrAhXGqlkKHb1BD08Q\\_AUoAXoECBMQAw&biw=643&bih=599#imgrc=wt3jA-x1zBEAuM](https://www.google.com/search?q=la+teoria+z&sxsrf=ALeKk02adPHygVJ14vPjW13cY6YRHMqCA:1599521374051&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjZ1726mdjrAhXGqlkKHb1BD08Q_AUoAXoECBMQAw&biw=643&bih=599#imgrc=wt3jA-x1zBEAuM)

## **6. Aporte Científico o académico**

El presente proyecto de investigación se realizará bajo la línea de investigación de planeamiento estratégico y desarrollo institucional, específicamente en la sublínea de liderazgo y desarrollo institucional, el mismo que brindará un aporte significativo a “la Entidad”, identificando los estilos de liderazgo de la misma, para lo cual se llevará a cabo la revisión de las teorías sobre los estilos de liderazgo, así mismo se seleccionará un instrumento adecuado para recopilar la información de los estilos de liderazgo existentes así como sus factores predominantes, en “la Entidad”.

Con el resultado obtenido en esta investigación servirá como insumo para la realización de los planes de desarrollo necesarios para los líderes, con la finalidad de que dirijan de la mejor manera a sus seguidores, hacia la consecución de los objetivos y metas de “la Entidad”. Igualmente, servirá de guía para aquellos investigadores interesados en la identificación de los estilos de liderazgo en las entidades públicas.

## **7. Recomendaciones**

Para poder realizar la adecuada de elaboración de planes para el fortalecimiento y preparación de líderes que logren guiar al servidor público hacia la consecución de los objetivos de manera eficaz y efectiva, se recomienda realizar la identificación de los estilos de liderazgo que tienen aquellos servidores públicos de “la Entidad”, influyentes sobre otros grupos.

Por tal motivo, se recomienda realizar un análisis documental respecto a lo que sustentas los autores y sus teorías sobre los estilos de liderazgo.

Asimismo, se recomienda elaborar, elegir o adecuar un instrumento para llevar a cabo la recopilación de la información sobre los estilos de liderazgo existentes en “la Entidad”.

Por último, se recomienda revisar y analizar los resultados obtenidos para identificar los factores predominantes en los estilos de liderazgo de los servidores públicos más influyentes en “la Entidad”.

## 8. Anexos

## MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Título: “Estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020”

Tema	Pregunta	Objetivo General	Categorías	Factores
Estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020	¿Cuáles son los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020?	Identificar los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.	Liderazgo transformacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carisma.</li> <li>• Inspiración.</li> <li>• Estimulación intelectual.</li> <li>• Consideración individualizada.</li> </ul>
	<b>Preguntas específicas</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	Liderazgo transaccional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensa contingente.</li> <li>• Dirección por excepción activa.</li> <li>• Dirección por excepción pasiva.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las teorías que sustentan los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020?</li> <li>• ¿Cuál es el instrumento adecuado para recopilar la información sobre los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020?</li> <li>• ¿Qué factores de los estilos de liderazgo predominan en una entidad del Estado, Lima 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar las teorías sobre los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.</li> <li>• Seleccionar un instrumento para recopilar la información sobre los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.</li> <li>• Determinar los factores predominantes de los estilos de liderazgo en una entidad del Estado, Lima 2020.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegación de poder.</li> <li>• Desinterés.</li> <li>• Evasión de responsabilidad.</li> </ul>
Laissez-Faire.				