

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
IMPACTO DEL LIDERAZGO EN TIEMPOS DE
PANDEMIA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CAJARURO, EN EL AÑO 2021**

Autora:

Bach. Keyla Mery Manuyama Becerra

Asesor:

Dr. Adolfo Cacho Revilla

Registro ()

CHACHAPOYAS - PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Manuyama Beuxra Keyla Nery
DNI N°: 76058206
Correo electrónico: Keylitha.mb98@gmail.com
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Impacto del liderazgo en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Chachapoyas, en el año 2021.

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Cacho Revilla Adolfo
DNI, Pasaporte, C.E N°: 41853931
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0002-9335-4274>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>)

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Inmunología)

<https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde-ford.html>
Ciencias Sociales, Ciencias Políticas, Administración pública

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC. Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 23 / Mayo / 2023


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2



DEDICATORIA

A Dios por todas las bendiciones en mi vida, por brindarme salud y las fuerzas necesarias para superar los retos en la vida y culminar cada peldaño en mi carrera profesional y alcanzar mis designios más deseados.

A mi tesoro, mi querida hija Camila Yatziri Mocarro Manuyama, por ser el pilar de mi vida, quien con su sonrisa es fuente de inspiración e impulso de fuerzas y energías para la adquisición de mis objetivos trazados y ayuda en la finalización de mi carrera universitaria.

Keyla Mery

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis padres por ser siempre apoyo en cada peldaño personal y profesional, por creer siempre en mí, por ser mi más grande tesoro y apoyo, sobre todo por educarme e instruir con amor y mostrarme que con esfuerzo todo se logra, mil gracias.

A mi alma mater Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en la formación del conocimiento tecnológico y científico, y en especial a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas por promover mi desarrollo integral, profesional y personal.

A mi asesor de tesis, **Dr. Adolfo Cacho Revilla**, por su apoyo académico y su atenta dirección en la consolidación del desarrollo y culminación de la presente investigación.

Agradecer a mis maestros de la facultad, quienes fueron la medula espinal en mi formación profesional durante los 10 ciclos académicos, gracias por sus consejos y la guía en el transcurso del camino profesional.

Al Alcalde y gerentes de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, por el apoyo y las facilidades en el desarrollo de la investigación.

La autora.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARIA NELLY LUJAN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

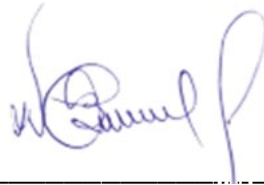
El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Liderazgo en tiempos de Pandemia en la Municipalidad distrital de Cazaruro, en el año 2021; del egresado Keyla Nery Nanayama Becerra de la Facultad de ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 18 de Julio de 2022

Firma y nombre completo del Asesor
Dr. Adolfo Cacho Revilla

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos
PRESIDENTE



Mg. Dennis Brayan Baique Timaná
SECRETARIO



Mg. Juan Alberto Ávalos Hubeck
VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Impacto del liderazgo en tiempos de pandemia
en la Municipalidad distrital de Cojahuayo en el año 2021

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Kegla Mary Mauryana Becerra
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

con correo electrónico institucional 7605820652@untrm.con.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 14 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 26 de octubre del 2022



Baquistin
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 16 de mayo del año 2023 siendo las 09:00 horas, el aspirante: Keyla Mary Manuyama Becerra, asesorado por Dr. Adolfo Cacho Revilla defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Impacto del Lidzazgo en tiempos de Pandemia en la Municipalidad Distrital de Cajariato, en el año 2021. para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Cecil Wilmer Burga Campos.

Secretario: Mg. Dennis Brayan Baigue Timana.

Vocal: Mg. Juan Alberto Avalos Kubeck.

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

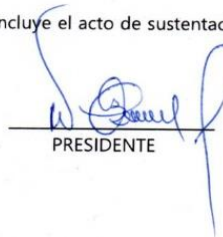
Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 09:55 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	28
2.1. Tipo y diseño de investigación	28
2.2. Población, muestra y muestreo	29
2.3. Determinación de la variable de estudio	31
2.4. Métodos	31
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.6. Análisis de datos	32
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	45
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población, Gerencia y Sub Gerencia.....	30
Tabla 2. Nivel de impacto del Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	34
Tabla 3. Nivel de impacto del liderazgo transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	35
Tabla 4. Nivel de impacto de las habilidades gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	36
Tabla 5. Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de impacto del Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	34
Figura 2.	Nivel de impacto del liderazgo transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	35
Figura 3.	Nivel de impacto de las habilidades gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	36
Figura 4.	Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.....	38

RESUMEN

La pesquisa validada “Impacto del liderazgo en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el Año 2021”, se ejecutó con el fin de determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y Sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021. Se trabajó con una metodología descriptiva, diseño no experimental, transversal. Quedó impuesta con muestra de 20 funcionarios a cargo de las 6 gerencias y 14 sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, haciendo uso de un muestreo no probabilístico. Se utilizó el instrumento de medición un cuestionario, con tres dimensiones de estudio, 6 ítems por cada dimensión en escala de Likert. La confiabilidad del instrumento validado por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, considerando variable con enfoque cuantitativo, obteniendo un alto grado de confiabilidad de ,921. A través de los resultados obtenidos se concluye que se determinó que el impacto de dicha variable es de nivel bueno, es decir existe un impacto positivo respecto al liderazgo de los funcionarios de las gerencias y sub gerencias de la municipalidad frente a la pandemia, desde la perspectiva de la muestra de estudio.

Palabras claves: Liderazgo, liderazgo participativo, liderazgo transformacional, habilidades gerenciales.

ABSTRACT

The validated research "Impact of leadership in times of pandemic in the district Municipality of Cajaruro, in the year 2021", was carried out in order to determine the impact of leadership in times of pandemic within the managements and Sub managements of the District Municipality of Cajaruro, in the year 2021. We worked with a descriptive methodology, non-experimental, cross-sectional design. It was imposed with a sample of 20 officials in charge of the 6 managements and 14 sub-managements of the District Municipality of Cajaruro, making use of a non-probabilistic sampling. The measuring instrument was used a questionnaire, with three study dimensions, 6 items for each dimension on the Likert scale. The reliability of the instrument validated by means of Cronbach's Alpha coefficient, considering a variable with a quantitative approach, obtaining a high degree of reliability of .921. Through the results obtained, it is concluded that it was determined that the impact of said variable is of a good level, that is, there is a positive impact regarding the leadership of the officials of the management and sub-management of the municipality in the face of the pandemic, from the perspective of the study sample.

Keywords: Leadership, participatory leadership, transformational leadership, managerial skills.

I. INTRODUCCIÓN

En el tiempo actual, el trance sanitario originado por la pandemia del COVID-19 está trayendo consigo repercusiones fuertes a toda la colectividad de manera global, teniendo en consideración que hoy en día aún se sigue presenciando con mayor continuidad esta coyuntura tan cambiante, sin embargo también es evidente la existencia de manera significativa la participación del rol de los líderes en la toma de decisiones y de entregar a la sociedad una perspectiva más sólida de la política pública, con proyección de hacer cambios en la mentalidad de las personas e identificar oportunidades durante la emergencia, de esta manera los líderes de instituciones públicas o privadas, adopten actitudes y aptitudes en cada entidad en sus propios equipos de trabajo, sabiendo que es una manera de "probar y aprender", con la finalidad de encontrarse más preparados y reconocer lo que funciona y lo que no, asimismo poder amoldarse de manera vertiginoso de acuerdo a la situación de metamorfosis que hoy se vive, también es preciso estar atento en el proceso de globalización y agenciarse de oportunidades institucionales municipales que contribuyan a la población y sociedad en general, de acuerdo a los cambios demográficos, económicos, culturales, políticos e internacionales que hoy se experimenta en las municipalidades, considerando que son cambios que se dan en la organización de las entidades y en relación con la población y el Estado. Por consiguiente, esta transición ha motivado a una considerable complejidad, sabiendo que en la entidad municipal se originan necesidades y dificultades diferentes de acuerdo a la realidad actual, que necesariamente requieren atención sólida y efectiva por el gobierno. Del precedente, se manifiesta que esta incertidumbre de la pandemia ha causado y aun induce que el liderazgo habitual que se ha acostumbrado sea falible, es decir, el liderazgo antiguo se vuelve obsoleto en esta fase que presencia tendencia tecnológica, por lo que se vuelve valioso ajustarse a un liderazgo moderno e innovador en pro accionar por la alta administración pública.

El liderazgo como factor que determina la gestión de entidades públicas y privadas es analizado desde diferentes perspectivas, considerando que es un tema que induce a ser estudiado por muchos investigadores e instituciones, considerando que se conoce que es una debilidad y a la vez resulta un medio de solución a inconvenientes de competitividad en las organizaciones a nivel mundial. En nuestro país, existe instituciones que emplean formas de liderazgo, sin embargo hay

evidencias que en muchas entidades accionan el liderazgo de manera muy pretérita y de acuerdo a su limitado accionar y conocimiento, en muchas ocasiones también se muestra que existe la confusión de liderar y mandar, dejando a la deriva las relaciones de jefe-subordinado. Por lo que, las entidades que adoptan inadecuados mecanismos de liderazgo, se refleja la disposición de colaboradores con actitudes negativas laborales, causando indiferencia y un desempeño laboral desfavorable en el logro de objetivos, estrategias y metas organizacionales.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, resulta oportuno conceptualizar y enfatizar que, en los momentos de crisis es el puente de reto entre la verdad y la realidad para muchos líderes, lo que consiste que, no se trata de tener todas las respuestas, menos aún, no es solo seguir y apuntar a la toma de operaciones agresivas en tiempos falibles, por tal motivo es preciso apostar en la preparación y capacitación de informar en primer lugar al recurso humano, concerniente a la coyuntura que se está aconteciendo, para poder direccionarlos y salvaguardar en el trance inestable; con el fin de acoplarse durante el proceso de inestabilidad considerando el saber conservar la esencia de trabajo de equipo, la resiliencia y sobre todo de transmitir y hacer saber de manera concreta y definida la direccionalidad objetiva, sin embargo en el tiempo actual es normal que el líder también muestre susceptibilidad, saber reconocer que en momentos así, no siempre se cuenta con todas las respuestas a coyunturas problemáticas, sin embargo se precisa tener conocimiento de proyección, orientación y dar sentido hacia dónde dirigir el esfuerzo como equipo sin temor a equivocarse, considerando que los equívocos no necesariamente fijan a buen líder, por lo que es posible redireccionar y adoptar nuevos rumbos en tiempos críticos de inestabilidad, en consecuencia este trance inestable resulta un reto para muchos líderes en circunstancias inciertas, sin duda.

Por tal motivo, la presente investigación parte del problema y la necesidad vital de implicar un análisis interesado a explicar y determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruero, asimismo identificar ciertas peculiaridades ajustadas al aspecto organizacional, del mismo modo que las dimensiones del liderazgo como factor esencial en el estudio, en virtud de ello y con referencia a lo anterior, la municipalidad provincial de Cajaruero requiere rutas bien definidas sobre liderazgo

acentuando que este trance de la COVID-19 ha generado un giro totalmente inestable y recóndito desencadenando sin sabores en la manera en que vivimos, la manera de trabajar y en la manera en cómo observamos y percibimos el mundo, exponiendo que todos se encontraron desprevenidos a nivel internacional, nacional, regional y local, y, incluida el caso de la municipalidad distrital de Cajaruro teniendo en cuenta que la pandemia llegó de una manera tan inesperada. Bajo este concepto es evidente que las instituciones públicas, son menos adaptables concerniente a trabajar con estrategias que ayuden como soporte ante la situación global existente, además que no se evidencia que dispongan un buen manejo de estilos en liderazgo; acentuando un buen líder tiene la cualidad e idoneidad de sacar el máximo potencial de sus colaboradores, sabiendo transmitirles el conocimiento e ilustración institucional, discerniendo las divergencias de carácter y temperamento y conseguir el trabajo en equipo y armonía por el bien común y la consecución de los objetivos institucionales sin dejar de lado las conmociones y sentimientos del potencial colaborador integrador, de acuerdo a ello se precisa resulta relevante determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro. Debido a esto, la manera más precisa de dar a conocer y hacer ostensible el impacto del liderazgo dimensional en la municipalidad, es cuando acontecen escenarios críticos de manera incierta e inesperada, exactamente lo que actualmente se está viviendo a nivel global como es la pandemia del coronavirus COVID-19. En consecuencia, anexar a esta incertidumbre e imaginar lo que hay que hacer en un panorama de zozobra inducida por una penetrante diligencia competitiva, por lo que conseguir que otros, accedan una nueva manera de llevar a cabo las cosas, esto exhorta habilidades, procedimientos y actitudes que la mayoría de los gerentes absolutamente no precisaban en periodos relativamente tranquilos, por ejemplo en el lapso de los cincuenta, los sesenta y principios de los setenta, “por lo que esto exige algo más que experiencia técnica, capacidad administrativa y conocimientos de gestión tradicional, pero también exige Liderazgo” (Kotter, 1990).

Es evidente entonces que, en tiempo actual se demanda más y mejores líderes, sociedad con una prolija perspectiva y enfoque, asimismo que tenga en mismo y que genere confianza, enfatizando que sin el apoyo y visión de ese tipo de personas no hay manera que desarrolle prosperidad institucional, “una buena administración

y una buena gestión ya no son suficientes, cada vez más se hace necesario contar con liderazgo en la producción” (Kotter, 1990).

En consecuencia, a medida que pasa el tiempo, diferentes organizaciones han contrapuesto las situaciones críticas, pese a que al tratarse de una crisis sanitaria y por ende pérdidas económicas a nivel del mundo entero, la zozobra entre el personal y el público aumentó por la turbación al contagio del virus, “siendo una labora compleja y a la vez de gran atribución por parte de los líderes, considerando que son quienes precisan disponer de capacidad orientativa con direccionalidad generando seguridad y a la vez resistencia en el personal (Alknawy, 2018)”. “Una gran cantidad de instituciones y organizaciones alrededor del mundo, establecieron un equipo de gestión de desastres o un equipo de emergencia para la toma de liderazgo, el mando y la acción, debido al gran impacto de la COVID-19 en diferentes sectores instituciones públicas y privadas (Hao, Xiao & Chon, 2020)”. En ese mismo sentido y “teniendo en cuenta que vivimos en un mundo en constante cambio, ninguna organización es inmune a las circunstancias y los desafíos cambiantes, por ello los líderes y las organizaciones a menudo enfrentan estos cambios y crisis (Southwick et al., 2017)”.

Por las consideraciones anteriores, se expuso la siguiente interrogante: ¿Cuál es el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021?

Dejando en visto como objetivo general “Determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021”. Y los objetivos específicos: “Determinar el impacto del Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021”. “Determinar el impacto del Liderazgo Transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021”. “Determinar el impacto de las Habilidades Gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021”. “Determinar el estilo de liderazgo en tiempos de pandemia que utilizan los funcionarios en la administración pública dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021, de acuerdo a las dimensiones”.

Procediendo ejecutar un cuestionario instituido en base escala de Likert de 5 escalas de valoración durante el desarrollo investigativo, para la investigación se tomó a toda la población, debido a los cual, fue de tipo intencional, conformada por 6 gerencias y 14 subgerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro.

En ese mismo sentido, y de acuerdo a la coyuntura de la investigación presente, se presenta los antecedentes previos que dieron consistencia investigativa al estudio y se exponen a continuación:

Rodríguez et al., (2020). En su investigación: Liderazgo en tiempo de pandemia. Realizó el estudio con el objetivo de conocer la importancia del líder y sus características dentro de la organización, así como las prácticas de liderazgo que se desarrollan en la organización Quimpac de Colombia S. A. La investigación aborda una metodología explorativa, de tipo descriptivo-explicativa. Se pudo evidenciar en los respectivos resultados de los test que se llevaron a cabo que la persona encargada del área comercial logró obtener un nivel de satisfacción al comprobar que su manera de liderar hasta el momento va por un camino correcto. Concluyeron que mediante el análisis de los inconvenientes y la crisis de la pandemia del coronavirus, además ha dirigido de manera incierta a las organizaciones de todo el mundo, empiecen a realizar una implementación de gestión estratégica más eficiente y adecuada, adaptando de manera pertinente a los estilos y propensiones técnicas y especializadas de índole moderno para mejorar y tener una ventaja competitiva entre los procesos internos de las diferentes organizaciones, por lo que el líder en la parte interna de cada área de trabajo, estuvo en la obligación de realizar una determinación de la ruta precisa para la gestión correctamente dentro de la organización, por lo que en su generalidad de las organizaciones se enfocó en el uso de la trasmisión fluida, considerando diversas materiales actuales, resaltando la capacidad de liderar abarca un nivel complejo, considerando las circunstancias positivas o negativas, siendo componente de trascendencia y reflejar mejoras en el contexto laboral y teniendo conexión en las resultas perceptivas del colaborador en las organizaciones, enfatizando que el tema del liderazgo desde ya hace décadas resulta ser un reto sumamente dificultoso ante el escenario crítico durante la pandemia que se está atravesando, considerando que ninguna empresa u organización se halló preparada para este tipo de retos, llevándolo a experimentar una bajada de ventas de manera imprevista; sin embargo a pesar de las dificultades

a sabido mantener bajo control y sobre todo ha sabido mantener a sus colaboradores sin ser despedidos.

Navarro (2021). En su investigación: El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI. Realizó el estudio con el objetivo de conocer el liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI. La investigación aborda una metodología de tipo exploratoria. Los resultados evidencian que el liderazgo colaborativo o cooperativo de finales del siglo XX ha sido sustituido por el liderazgo competitivo, sin embargo, en Europa, el liderazgo de la Unión Europea (UE) está en crisis desde hace años, lo que se ha reflejado en sus sucesivas crisis. Logrando concluir que en definitivo es necesario tener en cuenta que los trances al mismo tiempo desencadenan circunstancias de provecho y, por tanto, la pandemia, se convierte en una alarma para deliberar y repensar diferentes argumentos, por ende, el liderazgo del siglo XXI. En estos tiempos ser flexible, colaborador, diverso e innovador son características del liderazgo; en ese sentido, el líder de hoy, y, en la era post-coronavirus deberá resaltar virtudes ventajosas y convenientes que afianzan el bienestar y la seguridad, generando impresiones y huellas de índole colectivos. «The Economist señaló que, con carácter general, los líderes que se han tomado en serio la pandemia han experimentado un aumento en su tasa de aprobación».

Organización Internacional del Trabajo (2021). En el análisis realizado: Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19. Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos. Con el objetivo de sacar conclusiones de la forma en que las Organizaciones Empresariales de todo el mundo han respondido hasta la fecha y seguir avanzando sobre la base de modelos innovadores de colaboración y de una causa común, alcanzando los tres objetivos primordiales, haciendo un balance, asumiendo el liderazgo y tomando medidas. El estudio se empleó un enfoque metodológico exploratorio/cualitativo de tipo descriptiva. Según el estudio concluye que, teniendo en cuenta la denominada «nueva normalidad», considerando que “la misma que tiene distintos significados, según el público del cual se trate”. Se evidencia que en las Organizaciones Empresariales seguirán desempeñándose una función que trascienda de ayuda en la formulación de políticas que conduzcan y gerencien las reacciones pertinentes ante aprietos de metamorfosis, que muestran peligros

latentes ante la sociedad. Las características de agilidad y adaptabilidad constituyen un notable legado ligado a generar cambios perdurables y que impulsan innovación. Esta realidad da lugar para contar con prevención y transitar el desafío de plantear y estar al corriente de nuevos enfoques, sumados a la nueva normalidad.

Moreno (2021). En su investigación: Influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019. Teniendo como objetivo Determinar la influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas y las socias de las diferentes asociaciones del Programa Vaso de Leche del Distrito de Pilcuyo 2019. El autor concluye según los trascendentales resultados de la investigación revelan que el liderazgo, según la percepción el 29.4% indica que actúan un liderazgo autoritario, dificultando determinar decisiones en equipo, el 28.0% por lo que indican que el tipo de comunicación que practica la líder es un liderazgo agresivo, dificultando a la organización para las actividades y restringiendo la participación activa de las socias; y el 32.2% de socias muestran que la junta directiva tiene una actitud inadecuada y de manera irresponsable respecto al cumplimiento de las funciones asignadas, no llegando a cumplir con los objetivos y metas de la organización de base, por tal motivo las socias no se sienten compensadas con la líder, llegando a la conclusión final que el liderazgo ejercido por la líder influye en actividades de las juntas directivas y las socias de las diferentes asociaciones del programa vaso de leche del Distrito de Pilcuyo-2019, considerando que existe dificultades de liderazgo.

Cruzada (2021). En su investigación: Influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la Municipalidad Distrital de Chilca - Huancayo 2019. Teniendo como objetivo Determinar la influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la Municipalidad Distrital de Chilca - Huancayo, 2019. Se concluyendo mediante los principales resultados de la investigación que, la Municipalidad no conserva un discernimiento preciso de poder crear y formar estrategias organizacionales para obtener objetivos institucionales, metas y por ende optimizar los recursos humanos, también obteniendo la satisfacción del beneficiario. Por lo que, con el desarrollo de la investigación se concentró en encontrar la relación y la influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional. Llegando a la conclusión, según los resultados obtenidos si existe correlación significativa entre las variables estudiadas; por tal

motivo, el área de recursos humanos tiene el compromiso de efectuar implementación de las resultas obtenidas que se van a proponer y definir.

Dadas las condiciones que anteceden anteriormente, la presente investigación se sustenta en las bases teóricas que se exponen a continuación:

A. El liderazgo

Es relevante mencionar que, la coyuntura temática del liderazgo abarca una gran variedad de criterios, nociones y pensamientos, considerando que es una perístasis que integra cuantiosas interpretaciones, sin embargo en su gran mayoría las concepciones se encuentran y efectúan dentro de los enfoques de las disciplinas de las ciencias sociales que lo requieren. Por ello, resulta oportuno hacer mención que el liderazgo no es un concepto desconocido ni mucho menos nuevo, cabe destacar que desde hace muchos años atrás, muchos autores han venido haciendo definición tras definición, como también muchos se enfocaron en el liderazgo en tiempos de crisis, Snyder (2013), en su libro “El liderazgo y arte de la lucha”, haciendo referencia a los líderes en momentos de desafíos y adversidades.

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

En ese mismo sentido Yuki & Van Fleet (1992) precisan que “el liderazgo es un proceso que influye en objetivos de tareas y estrategias de un grupo u organización, repercutiendo en las personas de organizaciones e implementar estrategias logrando objetivos en el mantenimiento e identificación del grupo y la cultura organizacional (p. 149)”.

También se puntualiza que “el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana (Chiavenato, 2004)”.

Malvicino (2003):

“El liderazgo es un desafío en cualquier faceta, pero en tiempos de la globalización, la turbulencia de los cambios generados por la nueva

economía multiplico las interrogantes y las opciones de las empresas, por lo que los líderes son hombres persiguiendo sus sueños, y por eso suelen ser inquietos, innovadores, apasionados y disciplinados, con el deseo de hacer lo que les gusta como premisa, asimismo los líderes pueden encabezar grandes transformaciones, siempre que cuenten con un equipo capaz de acompañarlos, que usen su tiempo con inteligencia, que confieran a ese equipo la posibilidad de intercambiar impresiones con su jefe (incluso disentir con este) y de sentirse útil siendo parte de la tarea que están llevando a cabo”.

a.1. Teorías sobre liderazgo

Según Chiavenato (2004) la temática del liderazgo puede verse desde perspectivas divergentes, a saber:

i. Teoría basada en los rasgos de personalidad.

Esta teoría es muy antigua referente al liderazgo, plantea que “los líderes, no se hacen, nacen, es decir, se nace siendo líder, personas que poseen particularidades innatas de integridad, intuición, previsión, capacidad e inteligencia, competente para afrontar situaciones de urgencia, la rápida y apropiada gestión de procesos y contratiempos (Escandon & Hurtado, 2016)”.

De manera similar, García (2015) “identifica características ajustadas proveyendo lugar al líder, de tal manera, para ejercer un verdadero liderazgo debía poseer cualidades o características que lo coloquen por encima del resto de individuos, permitiendo influir en el comportamiento de sus semejantes”. “Por lo que estas teorías recibieron la influencia de la teoría del gran hombre (García, 2015)”.

ii. Teoría basada en el comportamiento o conductas.

“La teoría del comportamiento se centra en analizar las conductas o comportamientos de los líderes y su correspondencia con el liderazgo efectivo (Escandon & Hurtado, 2016)”. “Teoría que se desarrolló posteriormente a la teoría de los rasgos de personalidad, bajo el concepto que las instituciones, además de necesitar obtener resultados, también

requieren personas (García, 2015)”. Asimismo, “las conductas del líder podrían predecir el éxito del liderazgo y su correspondencia con los empleados, por lo que, en 1939, Lewin, Lippitt y White, realizaron la concepción de estilos de liderazgo, clasificándolo; liderazgo democrático, autocrático y laissez-faire (dejar hacer) (Serrano & Portalanza, 2014)”.

iii. Teoría basada en la contingencia.

García (2015) alude que:

“Esta teoría surge durante la década de los años 60, basado en el hecho de que el tener ciertos comportamientos o rasgos no eran garantía de la existencia de un líder; proyectando diversas situaciones que requieren la presencia de un líder, sabiendo que está dentro de un contexto determinado junto con sus seguidores; considerando que el ejercicio de un liderazgo eficaz dependerá de la situación específica en la que se hallen; así, diversos autores esbozan que aquel que desee desempeñarse como líder necesita tener la capacidad de entender rápidamente las particularidades de las distintas situaciones que afronte y elegir el estilo de liderazgo más conveniente para cada situación (García, 2015). Las teorías de contingencia comprenden el modelo de efectividad del liderazgo, la teoría de camino – meta y la teoría del liderazgo situacional.

iv. Teoría basada en el servicio.

Desarrollada por Greenleaf (2002), “consideró que el liderazgo debe satisfacer las necesidades de los demás en lugar de a sí mismo, orientarse en la comprensión del papel del líder como un servidor, por lo que el líder no debe verse motivado por sus propios intereses”, en tal sentido, “debería ascender a un nivel más alto de motivación, encaminándose a satisfacer las necesidades de otras personas; estos líderes tratan de desarrollar individuos, ayudándoles a esforzarse y progresar” (Stone, Russell & Patterson, 2004).

v. Teoría Bidimensional.

Proyectada por McGregor (1960) quien dilucida las formas como piensan los gestores denominando “Teoría X y teoría Y.” desde la teoría X han considerado a los trabajadores como “animales” que trabajan en función a la amenaza infringida, la teoría Y está en función a las necesidades de los trabajadores, es decir porque necesita el trabajo.

vi. Teoría basada en el liderazgo situacional.

Porret (2010) consolida que:

“Planteado por Hersey y Blanchard, afirmando que el líder indica lo que deben hacer los colaboradores, inclusiva la forma y bajo un control estricto. Por lo que, el comportamiento directivo determina en qué medida la líder específica a sus subordinados lo que debe hacer, cuando y como debe hacerlo, el nivel de supervisión al que estará sometido etc. El comportamiento de apoyo por su parte, consisten en la escucha y sugerencias que él o la líder está dispuesto a admitir por parte del colaborador, la medida en la que va a motivar al mismo y le dejará toma parte en el proceso de toma de decisiones, la interacción y la forma en la que él o la líder maneja estos dos factores, determina cuatro estilos de liderazgo que se recogen en la figura de la próxima página y que serán cada uno de ellos más eficaces en función de la situación. (p. 40)

a.2. Dimensiones del liderazgo administrativo

Las dimensiones de la variable en estudio liderazgo administrativo, acorde con Bass (1985) son las siguientes: consideración individual, estimulación individual, carisma, inspiración y tolerancia.

a. Liderazgo participativo

En esta dimensión se menciona que, “el líder participativo o democrático, opina con sus subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas, fomentando participación, por lo que este tipo de líder va desde la persona que no emprende una acción sin la concurrencia de los subordinados, hasta el que toma decisiones, pero

consulta con los subordinados antes de hacerlo” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

“Se menciona también que se caracteriza por un estilo de coordinación y sinergia, relaciones armoniosas y coordinadas tanto en lo laboral como en lo personal” (Louffat, 2010).

Los indicadores de esta dimensión son los siguientes; fomenta participación, coordina y toma decisiones.

b. Liderazgo transformacional

Esta dimensión menciona que, “considera que las personas son capaces de aprender a enfrentarse con el enigma de la actividad, pero necesitan una visión clara de las metas a conseguir, concretando previamente el marco de referencia, asimismo disponen capacidad de inspirar a otros mediante palabras, visión y acciones, dedicando mucho esfuerzo y tiempo en que sus subordinados obtengan, asuman y compartan valores, creencias y objetivos a cumplir (Álvarez & Balaguer, 2009)”.

Asimismo, Jones & George (2010) asevera que “el liderazgo transformacional se da cuando los gerentes logran tener efectos dramáticos sobre sus subordinados y toda la organización, e inspiran y estimulan a sus subordinados para que resuelvan los problemas y mejoren el desempeño”.

Los indicadores de esta dimensión son los siguientes; estimulación intelectual, motivación e inspiración y carisma.

c. Habilidades gerenciales

Esta dimensión enfatiza que, “el éxito de un líder con habilidades gerenciales depende más de su desempeño y como trata a las personas y las situaciones, según sus características de personalidad; es decir, precisa de lo que el gerente logra y no lo que es, considerando que este desempeño es el resultado de las habilidades que el gerente tiene y utiliza. Una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta de un desempeño esperado” (Chiavenato, 2007).

Según Chiavenato, (2007) “existen tres indicadores de esta dimensión para el desempeño administrativo exitoso y son los siguientes; habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades creativas”.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

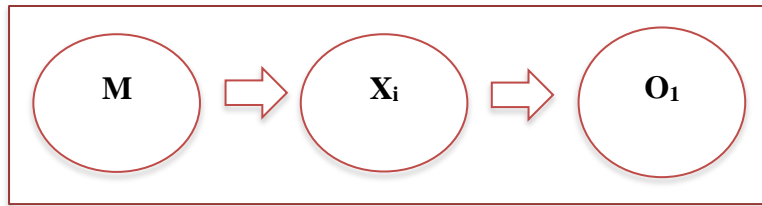
2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo y diseño de la investigación “es descriptiva - no experimental, transversal y explicativa (Hernández, 2004)”, considerando que la investigación se identifica por recolectar datos en un solo momento y que no se manipularon deliberadamente la variable en estudio, la misma que se dio en la realidad sin la intervención directa de la investigadora. Su propósito se dio en determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en un solo tiempo definido.

La metodología de investigación quedó asentada en la teoría, ya que al ser una investigación que escudriñó determinar el impacto del liderazgo, enfatizando que la investigación es de tipo descriptiva/explicativa, con enfoque cuantitativo. Asimismo, fue de tipo descriptiva porque se identificó y describió para luego perpetrar la determinación de los distintos estilos, características y competencias de liderazgo en tiempos de pandemia que se empleó en las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro.

También tuvo carácter explicativa porque durante el desarrollo de la investigación se realizó el análisis de la situación actual del liderazgo en tiempos de pandemia, ya que se dio, por medio de la recopilación y definición de datos, con el propósito para determinar el impacto de las dimensiones de la variable de estudio (Liderazgo Participativo Liderazgo, Transformacional y las Habilidades Gerenciales) y determinar el estilo del liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021, y con ello poder explicar la influencia de la variable de estudio, asimismo condujo con enfoque cuantitativa porque compilaron datos cuantificables mediante la aplicación del instrumento a la muestra de estudio, que se empleó en el análisis estadístico llevando a cabo los objetivos planteados en la investigación.

De acuerdo con Chávez (2015), el esquema del diseño de la presente investigación que se utilizará durante el desarrollo del estudio es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio.

Xi: Impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.

O₁: Resultado de la medición.

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la población es un conjunto de todos los componentes que se estudia en la investigación, acerca de los que se procura sacar conclusiones”. El número total de la población de estudio es 20 funcionarios a cargo de las 6 gerencias y 14 sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.

Tabla 1*Población, Gerencia y Sub Gerencia.*

Población	Frecuencia	Total
	<ul style="list-style-type: none"> • Municipal. • Oficina General de Planeamiento y Presupuesto. 	
Gerencias	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Territorial e Infraestructura. • Desarrollo Social. • Desarrollo Económico Local. • Servicios Municipales y Gestión Ambiental. 	6
	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y Modernización Municipal • Catastro y Desarrollo Urbano y Rural. • Gestión del Riesgo de Desastres • Obras, Supervisión y Liquidaciones. • Programas Sociales. • Servicios Sociales. • Educación, Cultura, Deporte y Salud. 	
Sub gerencias	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Económico y Productivo. • Comercio, Licencias y Control Sanitaria. • Fomento a la Inversión Privada y Turismo. • Seguridad Ciudadana, fiscalización y Control. • Servicios Municipales. • Saneamiento y Control Ambiental. • Gestión Integral de Residuos Sólidos. 	14
Total	6 gerencias y 14 sub gerencias de la municipalidad distrital de Cajaruro.	20

2.2.2. Muestra

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), ostentan que “la muestra es el fragmento representativo de la población, los resultados obtenidos de manera fiel y objetiva generalizan a todos los

elementos que conforma la población”. Para la investigación se tomó a toda la población, considerada muestra poblacional, por lo que, es de tipo censal, conformada por la totalidad de la población de estudio 20 funcionarios a cargo de las 6 gerencias y 14 sub gerencias de la municipalidad distrital de Cajaruro.

2.2.3. Muestreo

El muestreo utilizado en el estudio se basó en un muestreo no probabilístico, porque no se empleó la probabilidad para la muestra de estudio, la cual se encuentra fundamentada en dar facilidad al investigador en el detalle de rasgos de los individuos a entrevistar.

2.3. Determinación de la variable de estudio

2.3.1. Variable de estudio: Liderazgo.

2.4. Métodos

Método descriptivo. Se empleó para describir y determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro.

Método Inductivo. Razonamiento utilizado en la evolución de la observación problemática, verificación y estudio de bases teóricas de la investigación, con el sentido de identificación de datos puntuales y que a partir de ello determinar el impacto del fenómeno de estudio y llegar a las principales generalizaciones y específicas del estudio.

Método hipotético-deductivo. Según Rodríguez y Pérez (2017) “es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica y tiene varios pasos: observación del fenómeno a estudiar, describir el fenómeno estudiado para posteriormente explicar dichos fenómenos y partir del estudio de bases teóricas e información obtenida en la ejecución de la investigación (p.189)”. Considerando la descripción se empleó en todo el proceso teórico de la variable de estudio, en la observación, en la deducción de los efectos y resultados del fenómeno de estudio de la investigación que contribuyó a la discusión y resultados del estudio.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- ❖ **Observación:** Se empleó esta técnica permitiendo observar y recoger los datos obtenidos, hechos y procesos en la ejecución del estudio, planteamiento de la problemática, contacto con la población y muestra objeto de estudio, resultados y el cumplimiento con el objetivo de la investigación, determinación del impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.
- ❖ **Encuesta:** Se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de estudio, trabajado por la investigadora, enfatizando que es donde se evidencia claridad de descripciones y percepciones del encuestado, exponiendo la información requerida que sirvió en el desarrollo investigativo y la obtención de conclusiones generales.
- ❖ **Análisis documental:** Se empleó como instrumento de estudio las fuentes secundarias, tales como revisión de documentos y afiches que muestran la información sobre las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro.

2.6. Análisis de datos

Para el análisis de datos de la información se empleó el programa Excel en primera instancia, luego los datos recogidos de la aplicación del cuestionario se procesó en el software estadístico IBM SPSS Statistics v26.0, obteniendo los resultados finales de la investigación, posteriormente los resultados se analizaron y se interpretaron con su respectiva representación de los datos, por medio de tablas y figuras estadísticas a partir de los datos recolectados, llegando a discusiones, conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.6.1. Nivel de fiabilidad del instrumento

El nivel de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue el siguiente:

Confiabilidad del instrumento: Liderazgo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procesamiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	18

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis

3.1.1. Análisis e identificación del impacto del liderazgo en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021, según sus dimensiones

Dimensión 1: Liderazgo participativo

Tabla 2

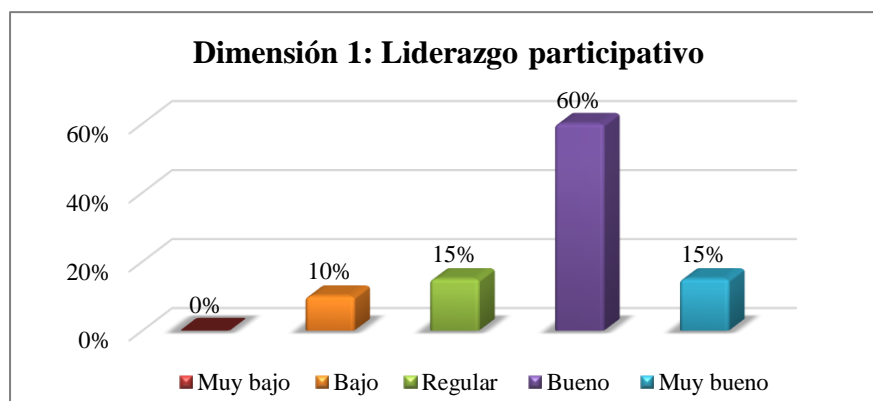
Nivel de impacto del Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021.

Liderazgo participativo				
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0%	0%	0%
Bajo	2	10%	10%	10%
Regular	3	15%	15%	25%
Bueno	12	60%	60%	85%
Muy bueno	3	15%	15%	100.0 %
Total	20	100.0 %	100.0 %	

Fuente: Cuestionario.

Figura 1

Nivel de impacto del liderazgo participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021.



Fuente: Tabla 2.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 2 y figura 1, los resultados de la aplicación de la encuesta sobre liderazgo a los 20 funcionarios encuestados de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaro, se evidencia que el 10% de los encuestados exponen que el nivel de impacto de la dimension liderazgo participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaro es malo, el 15% es regular, el 60% es bueno y solo el 10% es muy bueno.

Dimensión 2: Estimulación individual

Tabla 3

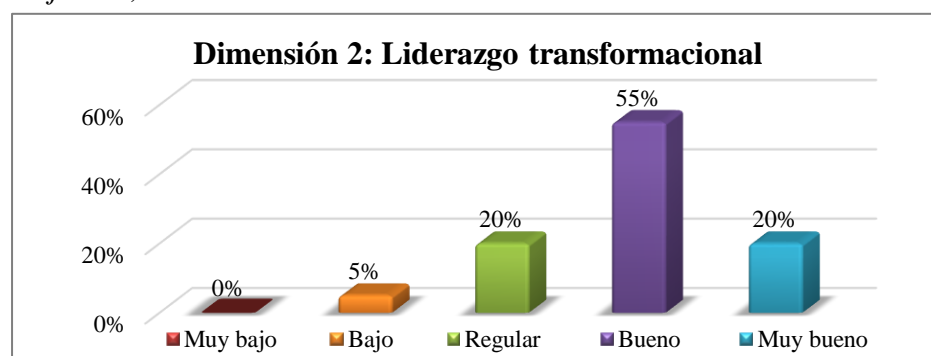
Nivel de impacto del liderazgo transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaro, en el año 2021.

Liderazgo transformacional				
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0%	0%	0%
Bajo	1	5%	5%	5%
Regular	4	20%	20%	25%
Bueno	11	55%	55%	80%
Muy bueno	4	20%	20%	100.0 %
Total	20	100.0 %	100.0 %	

Fuente: Cuestionario.

Figura 2

Nivel de impacto del liderazgo transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaro, en el año 2021.



Fuente: Tabla 3.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 3 y figura 2, los resultados de la aplicación de la encuesta sobre liderazgo a los 20 funcionarios encuestados de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, se evidencia que el 5% de los encuestados exponen que el nivel de impacto de la dimension liderazgo transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro es malo, el 20% es regular, el 55% es bueno y solo el 20% es muy bueno.

Dimensión 3: Habilidades gerenciales

Tabla 4

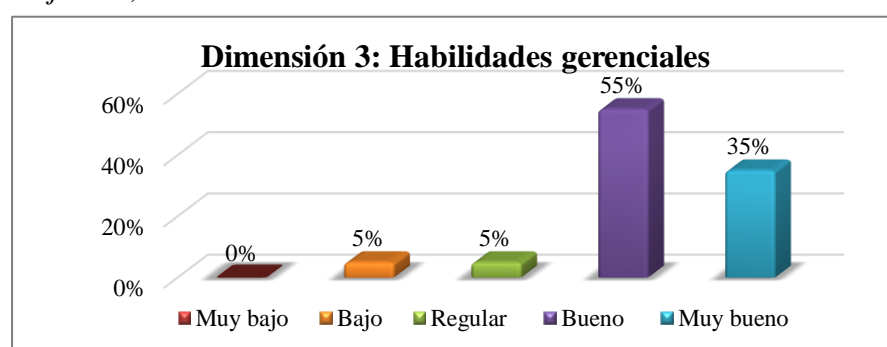
Nivel de impacto de las habilidades gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021.

Habilidades gerenciales				
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0%	0%	0%
Bajo	1	5%	5%	5%
Regular	2	5%	5%	10%
Bueno	10	55%	55%	65%
Muy bueno	7	35%	35%	100.0 %
Total	20	100.0 %	100.0 %	

Fuente: Cuestionario.

Figura 3

Nivel de impacto de las habilidades gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021.



Fuente: Tabla 4.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 4 y figura 3, los resultados de la aplicación de la encuesta sobre liderazgo a los 20 funcionarios encuestados de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, se evidencia que el 5% de los encuestados exponen que el nivel de impacto de la dimension habilidades gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro es malo, el 5% es regular, el 55% es bueno y solo el 35% es muy bueno.

Análisis comparativo según dimensiones de la variable liderazgo

Tabla 5

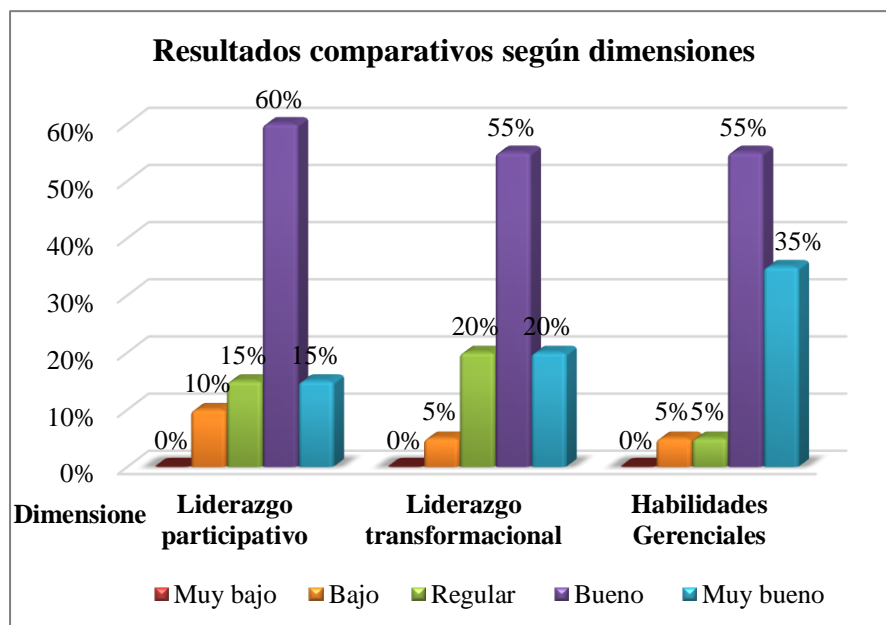
Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021.

Variable de estudio: Liderazgo			
Dimensiones	Liderazgo participativo	Liderazgo transformacional	Habilidades gerenciales
	%	%	%
Muy Bajo	0%	0%	0%
Bajo	10%	5%	5%
Nivel Regular	15%	20%	5%
Bueno	60%	55%	55%
Muy Bueno	15%	20%	35%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario

Figura 4

Nivel comparativo según dimensiones de la variable liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.



Fuente: Tabla 5.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 5 y figura 4, los resultados de la aplicación de la encuesta sobre liderazgo a los 20 funcionarios encuestados de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, se evidencia que el nivel de impacto de la dimensión liderazgo participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro se evidencia que, el 10% es malo, el 15% es regular, el 60% es bueno y solo el 15% es muy bueno, el nivel de impacto de la dimensión liderazgo transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro se evidencia que, el 5% es malo, el 20% es regular, el 55% es bueno y solo el 20% es muy bueno, y en la dimensión habilidades gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro el 5% es malo, el 5% es regular, el 55% es bueno y solo el 35% es muy bueno.

IV. DISCUSIÓN

La coyuntura actual de la concepción sobre el liderazgo diverge de escritor a escritor, considerando que la temática del liderazgo en el ámbito investigativo presente acentúa de manera proporcional en las funciones esenciales del gobierno, estimando que es avituallar servicios a la población a través del proceso de políticas públicas en las entidades públicas, en este caso la Municipalidad Distrital de Cajaruro, marco geográfico de desarrollo de la investigación, por lo que, “el tener conocimiento sobre el liderazgo de los funcionarios es un elemento clave que puede mejorar su implementación e incrementar la satisfacción de los ciudadanos” (Sabatier y Mazmanian, 2000). Por lo que es preciso acentuar que, aun cuando el gobierno de manera alusiva muestra interés por tener conocimiento del liderazgo de sus funcionarios pertenecientes a las instituciones públicas, la pesquisa utilizada por éste aun evidencia deficiencia y limitación en cuanto a esta coyuntura, que no solo se encuentra limitado en el ámbito nacional, también en la parte internacional, dejando cierto vacío sobre la temática del liderazgo utilizados y empleados.

Tras describir y analizar los diferentes resultados obtenidos, la investigación coetánea se ejecutó empleando un instrumento de manera válida a 20 funcionarios los cuales se encuentran a cargo de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, que conformaron la muestra de estudio; el instrumento compuesto por ítems concernientes a las dimensiones de la variable liderazgo, liderazgo participativo, liderazgo transformacional y habilidades gerenciales, considerando 18 ítems de manera general.

Esta investigación se realizó con el propósito de determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, asimismo se procedió hacer el contraste de resultados obtenidos con otras investigaciones similares, discerniendo y analizando la variable estudiada, enfatizando detalles dimensionales que se encuentran acorde o discrepan con los estudios previos y fuentes teóricas aludidas en esta pesquisa.

Los resultados obtenidos en esta investigación encaminan en términos generales a determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, resultados que están acorde a sus tres dimensiones estudiadas, evidenciando que los resultados señalan

tener el impacto del liderazgo en tiempo de pandemia en dicha entidad es de nivel bueno.

De acuerdo al primer objetivo específico: Determinar el impacto del Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021, se evidencia que, el 10% presenta un nivel malo, el 15% indican tener un nivel regular, el 60% presenta un nivel bueno y solo el 15% mencionan tener un nivel muy bueno. Los hallazgos encontrados tienen cierta similitud con la investigación de Rodríguez et al. (2020), en su investigación titulada: “Liderazgo en tiempos de pandemia”, donde menciona que los aprietos de la pandemia ha conducido a que entidades privadas y públicas, nacionales e internacionales piensen mucho más en su gestión y el modo como dirigir las, considerando que es pertinente el desarrollo de estrategias más sólidas, innovativas e inteligentes que se amolden a las proclividades de la era tecnológica con énfasis moderno para la evolución y el adelanto de procesos internos, considerando y entendiendo la esencia de un buen liderazgo en la cabeza de cada organización y departamento de trabajo, enfatizando que decide el buen direccionamiento preciso para la administración acertada de la organización.

De acuerdo al segundo objetivo específico: Determinar el impacto del Liderazgo Transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021, se evidencia que, el 5% es malo, el 20% es regular, el 55% es bueno y solo el 20% es muy bueno. Los hallazgos encontrados tienen cierta similitud con la investigación de Navarro (2021), en su investigación titulada: “El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI”, quien menciona que, viéndose con objetividad la premura de la crisis de la pandemia paralelamente desencadena oportunidades, enfatizando que esta pandemia sería un remezón de poner pies en la tierra es decir conectarse con la realidad de manera que sea un vínculo de reflexión y repensar divergentes coyunturas, siendo una de ellas, el liderazgo del siglo XXI, resaltando que actualmente el liderazgo debe ser adaptativo, colaborador, diverso e innovador; con cualidades honestas, íntegras, compromiso, con fortaleza directiva y emocional y con gran responsabilidad de garantía de bienestar y seguridad, desencadenando sentimientos emocionales positivos en la ciudadanía, asimismo lo señala The

Economist (2020) que, «con carácter general, los líderes que se han tomado en serio la pandemia han experimentado un aumento en su tasa de aprobación».

De acuerdo al tercer objetivo específico: Determinar el impacto de las Habilidades Gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021, se evidencia que, el 5% es malo, el 5% es regular, el 55% es bueno y solo el 35% es muy bueno. Los hallazgos encontrados tienen cierta similitud con la investigación de Moreno (2021), en su investigación titulada: “Influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019”, quien menciona que, de acuerdo a resultados obtenidos se precisa que el asunto del liderazgo ejercitado por la líder repercute en la labor de la junta directiva, asimismo las asociadas de los divergentes vínculos del programa vaso de leche de dicho distrito, exhiben que los líderes tienden a tener liderazgo de carácter autoritarios, considerando que son ellas mismas las que toman decisiones sin involucrar a la junta directiva y asociados de dicha institución poniendo de manifiesto la inexistencia de adecuadas relaciones interpersonales, dificultando al desarrollo de la institución, cabe resaltar que así como en dicha entidad no existe el desarrollo de estrategias y habilidades gerenciales conllevando a ello un liderazgo inadecuado, arrastrando a propiciar circunstancias de peligro e inseguridad dentro de una empresa: bajo rendimiento, escenarios turbulentos y por ende la poca productividad.

De acuerdo al cuarto objetivo específico: Determinar el estilo de liderazgo en tiempos de pandemia que utilizan los funcionarios en la administración pública dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021, de acuerdo a las dimensiones, se evidencia que, en la dimensión liderazgo participativo sus resultados evidencia que, el 10% presenta un nivel malo, el 15% indican tener un nivel regular, el 60% presenta un nivel bueno y solo el 15% mencionan tener un nivel muy bueno, en la dimensión liderazgo transformacional se evidencia que el 5% es malo, el 20% es regular, el 55% es bueno y solo el 20% es muy bueno y en la dimensión habilidades gerenciales el 5% es malo, el 5% es regular, el 55% es bueno y solo el 35% es muy bueno, de acuerdo a los resultados se manifiesta que el estilo de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública dentro de las gerencias y sub gerencias en dicha institución es el liderazgo participativo obteniendo el 60% en un nivel bueno, sin embargo es

preciso acentuar que se debe poner atención en todas las dimensiones de la variable estudiada, con dichos resultados se observa que, a pesar que se encuentra el liderazgo en un nivel bueno, sin embargo las estadísticas son relevantes, por lo que es imprescindible aseverar la persistencia de las actividades con habilidades estratégicas que impliquen movilizar recursos y voluntades de los buenos líderes, sabiendo que las habilidades a considerar de mayor impacto se encuentran relacionadas con el enfoque de la dirección estratégica, las comunicaciones y las requeridas para lograr consensos y acuerdos efectivos.

Concluyendo que el nivel de impacto del liderazgo en tiempo de pandemia de dicha institución es bueno, según resultados obtenidos durante la ejecución de la investigación, precisando que, “la actual situación ha movilizado a una gran cantidad de grupos de investigación a articularse de formas insospechadas para abordar integralmente la crisis mundial actual y así, con sus resultados y sugerencias, acompañar a los gobiernos locales y nacionales en la toma de decisiones urgentes a todos los niveles” (Samoilovich, 2020), considerando que liderazgo asume un papel esencial dentro de esta coyuntura.

V. CONCLUSIONES

- 1) En relación al objetivo general: Determinar el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021. Se determinó que el impacto de dicha variable es de nivel bueno, es decir existe un impacto positivo respecto al liderazgo de los funcionarios de las gerencias y sub gerencias de la municipalidad frente a la pandemia, sin embargo se debe prestar atención a las dimensiones de la variable estudiada, considerando que se debe representar notoriamente de manera precisa los rasgos del liderazgo y de qué manera impacta en la municipalidad, siendo necesario revisar esenciales y actuales pesquisas ejecutados por autores divergentes revelado durante esta investigación.
- 2) Con respecto al objetivo específico 1: Determinar el impacto del Liderazgo Participativo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021. Se determinó que el impacto de la dimensión liderazgo participativo en tiempos de pandemia es positivo de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de estudio, el resultado que prevalece es el nivel bueno con el 60%.
- 3) Con respecto al objetivo específico 2: Determinar el impacto del Liderazgo Transformacional en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021. Se determinó que el impacto de la dimensión liderazgo transformacional en tiempos de pandemia es positivo de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de estudio, el resultado que prevalece es el nivel bueno con el 55%.
- 4) Con respecto al objetivo específico 3: Determinar el impacto de las Habilidades Gerenciales en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajamaruro, en el año 2021. Se determinó que el impacto de la dimensión habilidades gerenciales en tiempos de pandemia es positivo de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de estudio, el resultado que prevalece es el nivel bueno con el 55%.

- 5) Con respecto al objetivo específico 4: Determinar el estilo de liderazgo en tiempos de pandemia que utilizan los funcionarios en la administración pública dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021, de acuerdo a las dimensiones. De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de estudio, se determinó que el estilo de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública dentro de las gerencias y sub gerencias en dicha institución es el liderazgo participativo obteniendo el 60% en un nivel bueno.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que el perfil del líder de cada gerencia y sub gerencia de la Municipalidad Distrital de Cajaruro enseñe a sus colaboradores es decir cada colaborador debe participar en el equipo de trabajo y se encuentre alineado con las a coyuntura en nuestros días teniendo un impacto positivo dentro de la municipalidad.
- 2) Se recomienda que los lideres de cada gerencia y sub gerencia de la Municipalidad Distrital de Cajaruro sean lideres transformadores basados en acciones a sus colaboradores, la estimulación intelectual, motivación e inspiración y el carisma, de este modo se podrá obtener definidas metas, ajustando a sus colaboradores a través de estrategias motivadoras dentro de la municipalidad.
- 3) El alcalde y las gerencias y sub gerencias de la municipalidad debe dominar las habilidades gerenciales con la finalidad de repercutir un impacto positivo en los colaboradores, direccionando y gestionando asuntos municipales, como coordinar los recursos internos, representar a la institución frente a terceros y controlar las metas y objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alkaway, B. (2018). *Leadership in times of crisis*. BMJ Leader, 3, 1-5. Recuperado de <https://bmjleader.bmj.com/content/3/1/1>
- Alvarado, Y., Sánchez, A.T y Betancourt, D. (2009). *Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario*. Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación, Vol. 9, Núm. 3, pp. 1-18 Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44713064007>
- Álvarez, M., & Balaguer, I. (2009). *Coach autonomy support and quality*. The Spanish Journal of Psychology. New York.
- Bass, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press, 1985. 256 p. ISBN-10: 0029018102
- Chávez, R. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Universidad Técnica de Machala. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/63%20INTRODUCCION%20A%20LA%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (séptima edición ed.). editorial: MC Graw Hill. Mexico.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* Editorial: MC Graw Hill. Mexico.
- Cruzada Vilcahuamán (2021). *Influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la Municipalidad Distrital de Chilca - Huancayo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8740/1/IV_FIN_108_TE_Cruzada_Vilcahuaman_2021.pdf
- Samoilovich, D. (2020). *Liderazgo en tiempos de COVID-19*. Recuperado de <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/LiderazgoZenZTiempoZdeZCOVID-19Z-ZSAMOILOVICHZDanielZ-Z04.2020-1.pdf>

- Escandon, D. & Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. Estudios Gerenciales, 32(139), 137-145. doi: 10.1016/j.estger.2016.04.001
- Freidin, B. (2007). “*El proceso de construcción del marco teórico en el diseño de una investigación cualitativa*”. En Ruth Sautu (comp.). *La práctica de la investigación cuantitativa y cualitativa. Articulación entre la teoría, los métodos, y las técnicas*. Buenos Aires: Lumiere.
- García, M. (2015). *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*. En: Entramado. Enero - Junio, 2015 vol. 11, no. 1, p. 60-79, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.211>
- Greenleaf, R. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press. (1977).
- Hao, F., Xiao, Q. & Chon, K. (2020). *COVID-19 and China 's Hotel Industry: Impacts, a Disaster Management Framework, and Post-Pandemic Agenda*. *International Journal of Hospitality Management*, 90. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920301882>
- Hernández R., Fernández R. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. Edición. McGraw-Hill. México. Recuperado de: <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>
- Hernández, R. (2004). *Metodología de la investigación*. Editorial: Félix Varela. La Habana.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración contemporánea*. Sexta edición. Editorial: Mc Graw Hill. Mexico.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Edición: decimocuarta. Editorial: MC Graw Hill. Mexico.

- Louffat, E. (2010). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Edición: Segunda. Editorial: Cengage Learning. Argentina.
- Malvicino, S. (2003). *Liderazgo estratégico, cultura organizacional y el cambio en las Pymes*. Disponible en: http://www.gestiopolis.com/canales/emprendedora/articulos/53/lidestra_pyme.htm.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Moreno Lupaca, D. (2021). *Influencia del liderazgo en el trabajo de las juntas directivas del programa vaso de leche del distrito de Pilcuyo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14910/Moreno_Lupaca_Dalila.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro Sanz, B. (2021). *El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI*. Documento de Opinión IEEE. http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEEO14_2021_BEANAV_LidPan.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19. Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos*. [Fecha de Consulta 22 de Agosto de 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766963.pdf
- Porret, M. (2010). “*Gestión de Personas*”. Editorial: ESIC. Madrid.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Metodos Científicos de Indagación y de Construcción del Conocimiento*. Revista EAN, 179-200.
- Rodríguez, J., Barajas, L., Betancur, L. y López, N. (2020). *Liderazgo en tiempos de pandemia* (Generación de contenido impreso N° 22). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28563/3/2020_LC_Liderazgo_Rodriguez.pdf

- Sabatier, P. y Mazmanian, D. (2000). *La implementación de la política pública: Un marco de análisis*. En L.F. Aguilar (Intr. y Ed.), *La implementación de las políticas* (3ra. Ed. pp. 323-372). Editorial: Porrúa. México.
- Snyder, S. (2013). *Leadership and the Art of Struggle: How Great Leaders Grow Through and Adversity*. Recuperado de <http://www.getabstract.com/upc/remotexs.xyz/es/resumen/leadership-and-the-artof-struggle/19530?u=upca>.
- Southwick, F., Martini, B., Charney, D. & Southwick, S. (2017). Leadership and resilience. *Texts in Business and Economics*, 315-333. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7_18
- Stone, A., Russell, R. & Patterson, K. (2004). *Transformational versus servant leadership a difference in leader focus*. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4). https://regent.edu/wp-content/uploads/2020/12/stone_transformation_versus.pdf
- The Economist, (2020). “Covid-19 has given most world leaders a temporary rise in popularity”. Consultado el 10 de diciembre de 2021. Disponible en: <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/05/09/covid-19-has-given-most-world-leaders-a-temporary-rise-in-popularity>
- Yuki, G., & Van Fleet, D. (1992). *Theory and research in organizations*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. Inc.

VARIABLE DE ESTUDIO: LIDERAZGO						
N°	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo participativo						
1.	La máxima autoridad de la Municipalidad Distrital de Cajaruro fomenta participación con los funcionarios encargados de las gerencias y sub gerencias ante la generación de alternativas de solución ante un problema.					
2.	Considera Ud que fomenta participación ante sus colaboradores dentro de la entidad.					
3.	La máxima autoridad de la Municipalidad Distrital de Cajaruro coordina con los funcionarios encargados de las gerencias y sub gerencias para el logro de objetivos institucionales.					
4.	Coordina Ud con sus colaboradores a lograr un buen desempeño de su trabajo.					
5.	Considera Ud que involucra a sus colaboradores en la toma de decisiones para evaluar el desempeño de sus colaboradores dentro de la institución.					
6.	Considera Ud que involucra a sus colaboradores en la toma de decisiones para la solución de problemas.					
Dimensión 2: Liderazgo transformacional						
7.	Considera Ud que busca la manera de desarrollar la estimulación intelectual con sus colaboradores.					
8.	Considera Ud que motiva a sus colaboradores a tener estimulación intelectual para generar buenos resultados dentro de la entidad.					
9.	Motiva e inspira al colaborador en el desarrollo de actividades.					
10.	Considera Ud que tiene capacidad de transmitir motivación e inspiración a sus colaboradores.					
11.	Considera Ud que como jefe de gerencia o sub gerencia tiene carisma para implementar cambios en los mecanismos de trabajo.					
12.	Se considera Ud un líder carismático para promover interés y estrategias en los colaboradores a su cargo de manera adecuada para cumplir con los objetivos de su trabajo.					

Dimensión 3: Habilidades gerenciales						
13.	Se les capacita a los colaboradores de la municipalidad de acuerdo al cargo que desempeña y desarrollen sus habilidades técnicas y creativas.					
14.	Considera Ud tener habilidades técnicas, humanas y creativas que permita tomar decisiones para el logro de metas del equipo de trabajo.					
15.	Considera Ud que los colaboradores de la municipalidad desarrollan habilidades creativas y tienen capacidad de brindar un buen servicio a la población.					
16.	La gerencia o sub gerencia de la municipalidad tiene habilidades gerenciales que permite adaptarse a los contextos cambiantes.					
17.	El jefe de la gerencia o sub gerencia de la municipalidad trabaja en equipo con sus colaboradores cuando existe alguna dificultad.					
18.	Considera Ud que su capacidad de liderazgo es adecuada para el desarrollo de habilidades técnicas, humanas y creativas de sus colaboradores.					

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO 02

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a medir el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia dentro de las gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.

2. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Recabar información relevante sobre el impacto del liderazgo en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Cajaruro, en el año 2021.

3. FUENTE DE PROCEDENCIA DEL DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

Autora: Bach. Keyla Mery Manuyama Becerra

4. POBLACIÓN OBJETIVO:

20 funcionarios a cargo de las gerencias y sub gerencias de la Municipalidad Distrital de Cajaruro.

5. MODO DE APLICACIÓN:

El instrumento de evaluación será aplicado por la tesista de forma personalizada a cada personal administrativo con un tiempo de duración de 20 minutos aproximadamente a cada uno. Teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

6. ESCALA DE VALORES:

Escala general:

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MM	(1 - 18)
Malo	2	M	(19 - 36)
Regular	3	R	(37 - 54)
Bueno	4	B	(55 - 72)
Muy bueno	5	MB	(73 - 90)

Escala por dimensiones:

El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones. A continuación, se detallan:

- **Dimensión 1:** Liderazgo participativo. 6 ítems.

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MM	(1 - 6)
Malo	2	M	(7 - 12)
Regular	3	R	(13 - 18)
Bueno	4	B	(19 - 24)
Muy bueno	5	MB	(25 - 30)

- **Dimensión 2:** Liderazgo transformacional. 6 ítems.

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MM	(1 - 6)
Malo	2	M	(7 - 12)
Regular	3	R	(13 - 18)
Bueno	4	B	(19 - 24)
Muy bueno	5	MB	(25 - 30)

- **Dimensión 3:** Habilidades gerenciales. 6 ítems.

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MM	(1 - 6)
Malo	2	M	(7 - 12)
Regular	3	R	(13 - 18)
Bueno	4	B	(19 - 24)
Muy bueno	5	MB	(25 - 30)

7. FIABILIDAD Y VALIDEZ

El instrumento obtuvo una fiabilidad y validez de contenido a través del método alfa de Cronbach el mismo que mostró una alta confiabilidad y validez con un puntaje promedio de 0.921

8. CAMPO DE APLICACIÓN:

Se aplicó en la Municipalidad Distrital de Cajaruro.