

**ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS  
GOBIERNOS LOCALES DE ESTADO  
PERUANO EN LOS AÑOS 2020 - 2023**

**LEADERSHIP STYLES IN THE LOCAL  
GOVERNMENTS OF THE PERUVIAN STATE  
IN THE YEARS 2020 - 2023**

*José Huamani Arone <sup>14</sup>*

***Fecha recibida:*** 19/07/2023

***Fecha aprobada:*** 08/08/2023

***Derivado del proyecto:*** Estilos de liderazgo en los Gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 - 2023.

***Institución financiadora:*** Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

***Pares evaluadores:*** Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.

---

<sup>14</sup> Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Universidad Cesar Vallejo, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Ocupación (docente), Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, correo electrónico: johuamani@unamba.edu.pe

## **RESUMEN**

En las organizaciones de gobiernos locales que el liderazgo es fundamental debido a ello se podrá desarrollar el avance de las organizaciones, por ello se trata de estilos de liderazgo una herramienta de liderazgo del liderazgo carismático y transformacional, como objetivo es Determinar los estilos de liderazgo en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 - 2023. La metodología seguida es de tipos básica, nivel descriptivo, con diseño no experimental es de corte transversal de enfoque mixto, se revisó una población y muestra de 5 investigaciones, la técnica de revisión documental de investigación ya que las mismas investigaciones de análisis de revisión, como resultado muestra un 42% de las revisiones de tesis y de artículos de investigación se pudo alcanzar que los estilos de liderazgo en gobiernos locales vienen aplicándose de manera favorable, pero aun baja, también en los resultados se localizó el nivel de relación de la siguiente manera, donde incide el liderazgo en mejorar de manera significativa la convivencia y desarrollo organizacional, así como muestra el grado y el nivel de manera baja y regular pero directa, de esa manera tiende influenciar el liderazgo de los funcionarios en su entorno laboral. Se concluye que el estilo de liderazgo como el liderazgo transformacional y carismáticos incide en la efectividad laboral de los funcionarios y en el desarrollo organizacional de los gobiernos locales

**PALABRAS CLAVE:** Estilos de liderazgo, liderazgo transformacional y carismáticos.

## **ABSTRACT**

In local government organizations that leadership is fundamental because of this, the advancement of organizations can be developed, so it is leadership styles a leadership tool dcharismatic and transformational leadership, as an objective is to determine leadership styles in local governments of Peruvian state in the years 2020 - 2023. The methodology followed is of basic types, descriptive level, with non-experimental design is cross-sectional of mixed approach, a sample of 5 investigations was reviewed, the research review technique are the same research analysis review, as results is that 42% of the reviews of theses and research articles reviewed and analyzed could be achieved that the leadership styles in a municipality are being applied Effectively, in the results the level of relationship was located as follows, where it affects to significantly improve transformational leadership, as well as in degree and low level and direct regular, in that way it has the influence and with a positive relationship. It is concluded that leadership styles include transformational and charismatic leadership, which affects labor effectiveness and the development of local governments in the Peruvian national context.

**KEYWORDS:** Leadership styles, transformational leadership and charismatics.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional como es publicado en CAF (2023), tiene como fin en buscar el fortalecimiento de las competencias de las capacidades blandas de los líderes en América latina, mediante el programa LPT2.0 que es virtual y presencial, En el cual se fortalecen las competencias con énfasis en el desarrollo de las capacidades blandas en líderes. de esa manera impulsar el desarrollo y la integración en las organizaciones sobre todo en las municipalidades de Ecuador, de la misma forma la Fundación Carolina (2023), la fundación viene desarrollando talleres en los trabajadores municipales con el propósito de fortalecer las capacidades de los trabajadores de las municipalidades debido a que cada vez más el liderazgo se viene perdiendo. Es un reto de urgencia lo que es eliminar todas las barreras que está estructurado que aun vienen incidiendo de manera negativa la inclusión de las mujeres en liderazgo en los gobiernos locales del América latina. En el contexto nacional como en la municipalidad provincial de General Sánchez (2023), en ello se ha programado los talleres de fortalecimiento de liderazgo, que la iniciativa tiene como objetivo de fortalecer la participación de los líderes locales y los mismos trabajadores de los gobiernos locales, de esa manera busca fortalecer buenas relaciones de cooperación entre los integrantes. En la municipalidad de Miraflores (2023), estos espacios permiten involucrar a los servidores en la gestión municipal con el objetivo de buscar la participación de los vecinos, de los funcionarios y de los trabajadores de la municipalidad. En la municipalidad distrital de ciudad de Nueva (2023), en donde viene organizando el taller de asociatividad, de fortalecimiento organizacional y liderazgo de los servidores con disparidad en el cual mencionan que existe 3 millones de funcionarios con discapacidad.

En los gobiernos locales como las municipalidades tanto distritales como provinciales el estilo de liderazgo es aún bajo debido a que los funcionarios carecen de las cualidades y de visión de desarrollo personal y organizacional, el liderazgo es poco o nada influyente en los servidores, tanto en los trabajadores que viene ocupando un puesto laboral. Los talleres de liderazgo promovidos de parte de los servidores no son efectivos, tampoco llega a fortalecer tampoco al reforzamiento y adiestramiento de parte de los responsables.

Marco teórico. En el contexto internacional en su investigación de Ortega y Parra (2019), los resultados muestran de manera inferíos que el 30% de los cuatro Gobiernos locales se ha logrado en fortalecer en equidad género, lo que es la salud, la cultura de las

organizaciones. En el ámbito nacional como indica Haro (2022), donde el liderazgo gerencial, como es el caso de liderazgo estratégico y el liderazgo de resultados con un nivel deficiente representando, Baez (2022), llega a que el liderazgo transformacional y el empowerment presentan una correlación positiva considerable y con una relación significativa. Como también estudio Paredes (2022), se logró que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y la gestión administrativa, es decir la primera variable influye en la segunda.

Como expresan en su investigación Coronado (2023), los resultados alcanzados hallan que el programa de liderazgo transformacional mejora de manera significativamente la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad. En su investigación Huamán (2023), que los resultados expresan que el liderazgo de los trabajadores es regular medio en muchos casos es bajo, pero existe el desempeño laboral, como también estudio de Araujas (2023), donde la capacidad de liderazgo se relaciona de manera directa con la gestión de conflictos dentro de la municipalidad. En su investigación de Miranda (2023), que el liderazgo transformacional influencia en la idealización, en la motivación inspiracional, en consideración individualizada y en la estimulación intelectual, en los trabajadores de la municipalidad Vento y Alvino (2023), el liderazgo muestra una relación positiva en la productividad en la municipalidad en el cual permite aseverar que, a mayor liderazgo habrá mayor productividad laboral de los trabajadores. Sánchez (2023), el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de una relación positiva y fuerte en las variables.

Los estilos de liderazgo como indica Ayoub (2011), donde ejercen los servidores públicos en función de percepciones, de la misma manera Rodrigo (2007), mientras Cosme (2018), se trata de competencias de liderazgo, inteligencia emocional en el liderazgo y la comunicación efectiva, Como bases teóricas como es Wehrich, et al. (2017), arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo, igual manera Chiavenato (2014), el liderazgo es mucho más que la suma total de los rasgos de personalidad, como la mente y el corazón, el coraje y la moral: puede ser aprendido o desarrollado. Según, Ivancevich et al. (2016), uso de la influencia, en un escenario o situación organizacional, que produce efectos significativos y de efecto directo en el logro de objetivos difíciles. Uso de la influencia, en un escenario o situación organizacional, que produce efectos significativos y de efecto directo en el logro de objetivos difíciles. Los Indicadores de liderazgo

carismático, Según Robbins y Judge (2009), hace mención las siguientes características que son claves de los líderes carismáticos. Visión y articulación; Considera que tiene una visión expresada que consiste en una meta idealizada, lo cual propone un futuro mejor que status quo; y es capaz de aclarar la importancia de la visión en términos comprensibles para otros. Riesgo personal. El líder carismático es aquel individuo que está dispuesto a correr riesgos que le podría afectar directamente así mismo, como también a incurrir en costos altos y aceptar el auto sacrificio para lograr la visión que ha sido propuesto. Sensibilidad; la sensibilidad con respecto a las necesidades de los seguidores es perceptivo de las aptitudes de los demás y este responde a sus necesidades y sentimiento de cada uno de ellos. Comportamiento no convencional; Consiste en adoptar los comportamientos que son percibidos como algo novedoso y muy convincente y que va contra las normas. Indicadores de liderazgo transformacional; Según Robbins y Judge (2009), se tiene las siguientes las características claves del liderazgo transformacional. Influencia idealizada; Es la que proporciona visión y sentido de la misión, que a su vez transmite orgullo, gana respeto y genera confianza. Motivación inspiradora; el líder comunica expectativas grandes, de igual forma usa símbolos para centrarse en los esfuerzos, expresa propósitos que son de gran importancia, pero de forma sencilla. Estimulación intelectual; permite promover la inteligencia, la racionalidad y brindar una solución de manera más cuidadosa a los problemas de la organización o de forma personal. Consideración individualizada; Consiste en otorgar la atención personal, permitiendo tratar a cada empleado o trabajador de una forma más individualizado, y así mismo dirige y asesora.

Modelo de liderazgo de contingencia de Fiedler; el modelo de liderazgo de contingencia es la selección de estilo más apropiado quien dependerá mucho del análisis respectivo del líder. Según los autores Ivancevich, Konopaske y Matteson (2016), indican el desarrollo el modelo de contingencia de la efectividad del liderazgo, en el que afirma que el desempeño de los grupos dependes de la interacción entre el estilo del liderazgo y el carácter favorables de situación. El estilo de liderazgo se mide por medio de la escala de colaborador menos preferido. Fiedler propone tres factores que determinan cuan favorable es el ambiente de un líder o el carácter de la situación.

La relación líder – miembro: se refieren al grado de confianza y respeto de los seguidores hacia su líder. Este es el factor más importante. La estructura de la tarea: es el segundo factor más importante y se refiere a la medida en que están estructuradas las

tareas que llevan a cabo los seguidores. El poder del puesto: es el factor final se refiere al poder inherente al puesto o posición de liderazgo. En general, mayor autoridad equivale a mayor poder del puesto. Modelo de liderazgo de Vroom – Jago; este modelo, hace la percepción de diferente estilo que a su vez el reconocimiento del tiempo y el costo asociados llegan un rol fundamental dentro de su desarrollo de liderazgo, plantea Ivancevich, Konopaske, y Matteson (2016), al desarrollar el modelo, Vroom y Yetton, las siguientes propuestas.

El modelo debe servir a los directores para determinar los estilos de liderazgo que deben emplear en diversas situaciones. No hay un estilo único aplicable a todas las situaciones. El centro de atención debe ser los problemas y la situación en la que ocurre el problema. El estilo de liderazgo aplicado en una situación no debe limitar los estilos empleados en otras situaciones de situaciones. Varios procesos sociales influyen en el grado de participación de los subordinados de la solución de problemas. Según lo observado las cinco características, se dan las pautas necesarias en cuanto a la aplicación de este modelo.

En este sentido el modelo Ivancevich, et al. (2016), trata de predecir la efectividad del liderazgo en diferentes situaciones, los líderes son eficientes por su efecto positivo en la motivación en los seguidores, su capacidad de ejecutar y la satisfacción. La teoría se denomina camino meta porque se concentra en la forma en que el líder influye en la percepción que tienen los seguidores de las metas de trabajo y de desarrollo personales, y en las rutas para alcanzarlos. Como también Salcedo (2018), se trata de teorías que estén relacionado en supervivencia, de motivación extrínseca y de motivación intrínseca.

En el presente estudio se formuló objetivo, donde es Determinar los estilos de liderazgo en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 - 2023. Objetivos específicos; Determinar el liderazgo carismático en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 – 2023 y Determinar el liderazgo Transformacional en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 – 2023.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

La metodología aplicada es de tipo básico, de nivel descriptivo, de enfoque mixto, así como indica Hernández y Mendoza (2018). es de diseño no experimental, transversal. Mientras para identificar la población como Huamán (2005), la población es de unidad

de análisis, donde la población y muestra de investigaciones es de 5 investigación de tesis, así como también presenta Hernández et al. (2014), en donde señala que la recolección de la información puede ser mediante la revisión documental o encuestas, en este caso se desarrolló la técnica de revisión documental los resultados de las distintas investigaciones en un solo periodo y en un tiempo único y de forma descriptiva, donde se determinara la descripción del liderazgo y el instrumento son las mismas investigación de los 5 tesis, en seguida se presenta la relación de población y muestra de investigaciones:

**Tabla 1**

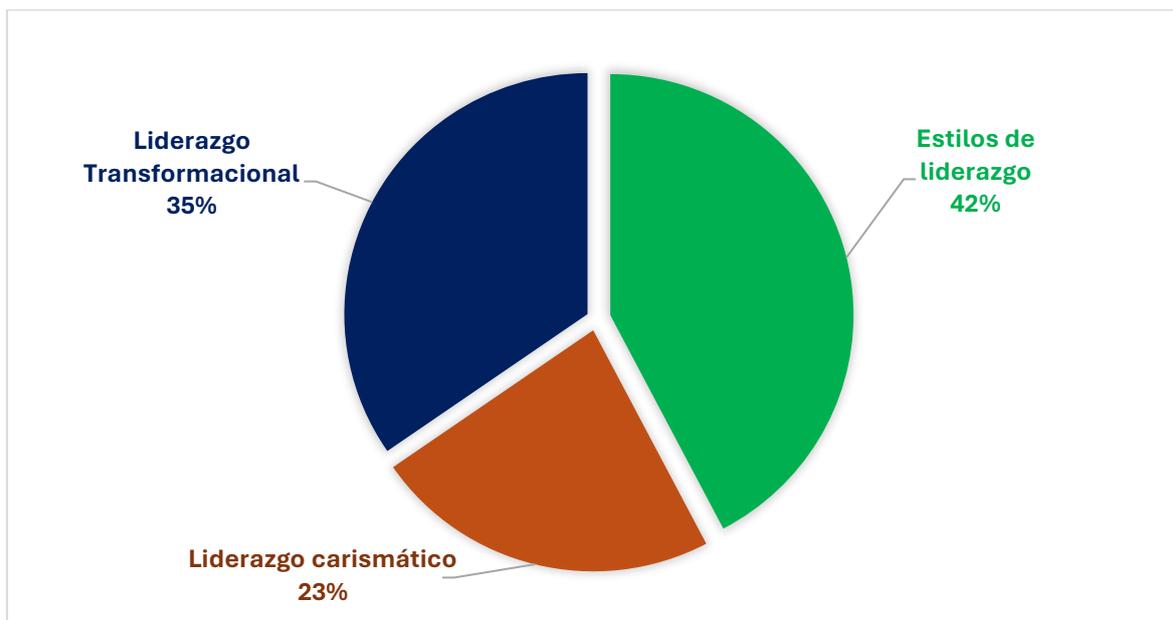
*Relación de investigación de tesis.*

<b>Repositorio</b>	<b>Combinación de búsqueda</b>	<b>Nombre del artículo / Tesis</b>	<b>Contexto y unidad de estudio</b>	<b>Origen</b>
<b>Serie</b>	Programa de liderazgo transformacional	Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: Caso Municipalidad Provincial de Huaura – Perú.	Municipalidad servidores	Huaura – Perú
<b>USS</b>	Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.	Municipalidad servidores	Lambayeque-Perú
<b>UCV</b>	Influencia del liderazgo	La influencia del liderazgo en la gestión de conflictos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022.	Municipalidad servidores	Amazonas – Perú
<b>UNAMBA</b>	Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020.	Municipalidad servidores	Apurímac – Perú
<b>UPLA</b>	Liderazgo	Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021	Municipalidad servidores	Huancayo-Perú

## RESULTADOS

**Figura 1**

*Estilos de liderazgo en los Gobiernos locales*



Interpretación: En las investigaciones analizadas se puede localizar sobre el liderazgo de los funcionarios de los gobiernos locales, donde inciden en los trabajadores, servidores de los Gobiernos locales como son los servidores, las investigaciones muestran en un 42% de las revisiones de las diferentes tesis y de artículos de investigación revisado y analizado. se pudo precisas de que los estilos de liderazgo en una municipalidad o gobierno locales, se viene aplicándose e incidiendo en el personal, mientras en los Gobiernos locales el 23% de las investigaciones muestran que, si vienen desarrollando lo que es liderazgo carismático, mientras el 35% de las investigaciones muestran que si desarrollan el liderazgo transformacional.

**Tabla 2**

*Variables de grado de relación*

<b>Autores</b>	<b>Variables</b>	<b>Grado de relación</b>
<b>Coronado (2023)</b>	Programa de liderazgo transformacional - cultura organizacional	Mejora de manera significativamente
<b>Huamán (2023)</b>	Liderazgo transformacional - desempeño laboral	Existe la relación de manera baja y regular

<b>Araujas (2023)</b>	Liderazgo- gestión de conflictos	Se relación de manera directa
<b>Miranda (2023)</b>	Liderazgo transformacional - gestión municipal	Influencia positiva
<b>Vento y Alvino (2023)</b>	Liderazgo y productividad	Relación positiva

Interpretación: analizando el grado de relación o de influencia de las variables con respecto a los resultados que muestran la relación y como también en algunos casos la influencia de liderazgo en otras variables, en las distintas investigaciones sea alcanzado localizar los resultados de grado de relación y de influencia con respecto a la relación de las variables de liderazgo transformacional o liderazgo con otras variables asociadas, en ello se localizó el nivel de relación de la siguiente manera donde incide en mejorar de manera significativa, así como también de manera baja y regular directa, de esa manera tiene la influencia y con una relación positiva.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Asumiendo el objetivo principal que es Determinar los estilos de liderazgo en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 – 2023, los resultados muestran en un 42% de las revisiones de tesis y de artículos de investigación revisado, analizado e interpretado se pudo alcanzar de que los estilos de liderazgo en los gobierno locales viene aplicándose, mientras otras investigaciones como Ortega y Parra (2019), los resultados muestran de manera inferior la incidencia en un 30% de los Gobiernos locales. Como también se ha logrado en fortalecer la equidad de las oportunidades, el respecto de lo que es la salud, en mantener la cultura de la organización saludable. mientras Haro (2022), indica, donde el liderazgo gerencial, como también el liderazgo estratégico y el liderazgo netamente muestran los resultados con un nivel deficiente pero representando a una organización, mientras Baez (2022), llega a que el liderazgo transformacional y el empowerment presentan una correlación positiva considerable y con una relación significativa, por otro lado el marco teórico como es el modelo de liderazgo de contingencia de Fledler El modelo de liderazgo de contingencia, es la selección de estilo más apropiado quien dependerá mucho del análisis respectivo del líder. Según Los autores Ivancevich, Konopaske y Matteson (2016), indican el desarrollo el modelo de contingencia de la efectividad del liderazgo, en el que afirma que el desempeño de los

grupos dependes de la interacción entre el estilo del liderazgo y el carácter favorables de situación.

De acuerdo al objetivo; Determinar el liderazgo carismático en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 - 2023, lo resultados muestran el 23% de las investigaciones muestran que si vienen desarrollando lo que es liderazgo carismático, las investigaciones Paredes (2022), en ello se logró que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y la gestión administrativa, para ello los resultados es corroborado con la parte teoría liderazgo carismático Según Robbins y Judge (2009), hace mención de las siguientes características que son claves de los líderes carismáticos, como es la visión y articulación. Considera que tiene una visión expresada que consiste en una meta idealizada, lo cual propone un futuro mejor que status quo. Es capaz de aclarar la importancia de la visión en términos comprensibles para otros. En tanto el riesgo personal en el líder carismático es aquel individuo que está dispuesto a correr riegos que le podría afectar directamente así mismo, como también a incurrir en costos altos y aceptar el auto sacrificio para lograr la visión que ha sido propuesto.

Con el objetivo de determinar el liderazgo Transformacional en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 – 2023, los resultados muestran que el 35% de las investigaciones muestran que si desarrollan el liderazgo transformacional. De la misma forma otras investigaciones Baez (2022), llega a que el liderazgo transformacional y el empowerment presentan una correlación positiva considerable y con una relación significativa. Como también estudio Paredes (2022), se logró que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y la gestión administrativa, es decir la primera variable influye en la segunda. A los resultados ayuda a garantizar según Robbins y Judge (2009), se tiene las siguientes las características claves del liderazgo transformacional. Influencia idealizada; Es la que proporciona visión y sentido de la misión, que a su vez transmite orgullo, gana respeto y genera confianza. Motivación inspiradora del líder comunica expectativas grandes, de igual forma usa símbolos para centrarse en los esfuerzos, expresa propósitos que son de gran importancia, pero de forma sencilla. Estimulación intelectual de los colaboradores y de los directivos de los gobiernos locales.

## CONCLUSIÓN

- Se ha determinado los estilos de liderazgo en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 - 2023, donde se concluye que el estilo de liderazgo como el liderazgo transformacional y carismáticos incide en la efectividad laboral de los funcionarios y en el desarrollo organizacional de los gobiernos locales
- Se ha determinado el liderazgo carismático en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 – 2023, se concluye que, si practican el liderazgo carismático con una visión articulada por parte del líder y los integrantes, así como también previene el riesgo organizacional y personal y a la vez se controla la sensibilidad de los trabajadores de los gobiernos locales.
- Se ha determinado el liderazgo Transformacional en los gobiernos locales de estado peruano en los años 2020 – 2023. se concluye en los gobiernos locales se practica el liderazgo transformacional de parte de los líderes de los gobiernos locales, en donde se orienta n la visión compartida entre los colaboradores y jefes, con una comunicación de forma efectiva y positiva, así como la estimulación intelectual de los colaboradores de los gobiernos locales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ortega Ávila, B., & Parra Jiménez, S. (2019). Liderazgo de las mujeres en los Concejos Municipales del Área Metropolitana de Bucaramanga (2008-2015): un análisis desde la perspectiva de la planificación del desarrollo territorial. *Opera*, 117. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/opera/article/view/5861/7398>
- Araujo, D. A. (2023). *La influencia del liderazgo en la gestión de conflictos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2022*. Lima: UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110808>
- Ayoub, P. J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México: Lulu. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Estilos\\_de\\_liderazgo\\_y\\_su\\_eficacia\\_e\\_n\\_la/pafkvvZqcW4C?hl=es-419&gbpv=1&dq=estilos+de+liderazgo&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Estilos_de_liderazgo_y_su_eficacia_e_n_la/pafkvvZqcW4C?hl=es-419&gbpv=1&dq=estilos+de+liderazgo&printsec=frontcover)
- Baez, C. N. (2022). *Liderazgo transformacional y el empowerment de los colaboradores en la municipalidad distrital de Echarati, Cusco 2022*. Lima - Ate: UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/90820>
- CAF. (30 de Junio de 2023). *Programa Liderazgo para la Transformación 2.0 - Ecuador*. Obtenido de Programa Liderazgo para la Transformación 2.0 - Ecuador: <https://www.caf.com/es/actualidad/capacitacion/2023/06/lpt-20-ecuador/>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill Octava edición.
- Coronado Espinoza, J., Neri Ayala, A., Lioo Jordan, F., Baldeos Ardian, L., & Ramos Y Yovera, S. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: Caso Municipalidad Provincial de Huaura – Perú. *Serie de conferencias*, 221. Obtenido de Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: Caso Municipalidad Provincial de Huaura – Perú
- Cosme, V. J. (2018). *Liderazgo*. Madrid: Elearning .S.L. Obtenido de <https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo/EG12DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=estilos+de+liderazgo&printsec=frontcover>
- Fundación Carolina. (12 de 04 de 2023). *Liderazgo publico Iberoamérica 2022*. Obtenido de Liderazgo publico Iberoamérica 2022: <https://www.fundacioncarolina.es/liderazgo-publico-iberoamericano-2022/>

- Haro, B. M. (2022). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe*, 2022. Trujillo: UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92082>
- Hernández y Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, S. R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huaman, C. B. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019*. Lambayeque: USS. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10753>
- Huaman, V. H. (2005). *Manual de técnicas de investigación conceptos y aplicaciones*. Lima: IPLADEES S.A.C.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2016). *Comportamiento organizacional*. México: Séptima edición.
- MDCN. (18 de 04 de 2023). *Taller de asociatividad, fortalecimiento organizacional y liderazgo*. obtenido de taller de asociatividad, fortalecimiento organizacional y liderazgo: <https://municipiadnueva.gob.pe/noticias/Taller-de-asociatividad,-fortalecimiento-organizacional-y-liderazgo>
- Miranda, Q. P. (2023). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020*. Abancay: Unamba. Obtenido de <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1224>
- MPGSC. (14 de 2023 de 2023). *Fortaleciendo el liderazgo local*: Obtenido de Fortaleciendo el liderazgo local: <https://www.gob.pe/institucion/munigeneralsanchezcerro/noticias/777778-fortaleciendo-el-liderazgo-local-taller-de-capacitacion-impulsa-la-participacion-ciudadana-en-la-municipalidad-provincial>
- Municipalidad de Miraflores. (10 de 02 de 2023). *Programa Pequeños Líderes*. Obtenido de Programa Pequeños Líderes: <https://www.miraflores.gob.pe/los-servicios/desarrollo-humano/programapequenoslideres/>
- Paredes, N. Y. (2022). *Estilo de Liderazgo del Gerente y su influencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía - periodo 2021*. Cajamarca: unc. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4948>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Decimotercera Edición.

- Rodrigo, V. L. (2007). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Madrid: Ideas propias. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades\\_directivas\\_y\\_t%C3%A9cnicas\\_de\\_li/aWbKCqE6ccEC?hl=es-419&gbpv=1&dq=estilos+de+liderazgo&pg=PA128&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_directivas_y_t%C3%A9cnicas_de_li/aWbKCqE6ccEC?hl=es-419&gbpv=1&dq=estilos+de+liderazgo&pg=PA128&printsec=frontcover)
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo Transformacional que es y como medirlo*. Bogotá: Hesic. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_transformacional\\_Qu%C3%A9\\_es\\_y\\_c%C3%B3molo/KGeADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=estilos+de+liderazgo&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_transformacional_Qu%C3%A9_es_y_c%C3%B3molo/KGeADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=estilos+de+liderazgo&printsec=frontcover)
- Sánchez, V. N. (2023). *El liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador 2022*. Lima: UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110792>
- Vento Matías, M., & Alvino Torres, E. (2023). *Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021*. Huancayo – Perú: upla. Obtenido de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5337/T037\\_73383841\\_72768367\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5337/T037_73383841_72768367_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración "una perspectiva global, empresarial y de innovación"*. México: Mc Graw Hill Decima quinta edición.