



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Liderazgo y toma de decisiones de los trabajadores del área de Recursos Naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Marvin Epimenides Chavarría Quispe

Asesor

Mg. Wilmer Huerta Hidalgo

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD : Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN : Maestría en Gestión Pública

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Marvin Epimenides Chavarria Quispe	40042797	24/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor de Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395

LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE RECURSOS NATURALES DEL GOBIERNO REGIONAL, HUACHO – 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

1%

3

cnt-fcc.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

1%

6

www.suagm.edu

Fuente de Internet

1%

7

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana

Trabajo del estudiante

1%

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a toda mi familia por el apoyo incondicional y nunca dejarme solo en los retos que he tomado en vida.

Marvin Epimenides Chavarria Quispe

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor por el apoyo que me brindo a realizar este trabajo y a Dios por darme las fuerzas día a día a seguir adelante para cumplir mis sueños.

Marvin Epimenides Chavarria Quispe

ÍNDICE

DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	18
2.4 Bases filosóficas	19
2.5 Hipótesis de investigación	20
2.5.1 Hipótesis general	20
2.5.2 Hipótesis específicas	20
2.6 Operacionalización de las variables	21
CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA	23
3.1 Diseño metodológico	23
3.1.1 Tipo de Investigación	23
3.1.2 Nivel de Investigación	23
3.1.3 Diseño	23

3.1.4 Enfoque	24
3.2 Población y muestra	24
3.2.1 Población	24
3.2.2 Muestra	24
3.3 Técnicas de recolección de datos	24
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	24
CAPÍTULO IV	29
RESULTADOS	29
4.1 Análisis de resultados	29
4.2 Contrastación de hipótesis	32
CAPÍTULO V	37
DISCUSIÓN	37
5.1 Discusión de resultados	37
CAPÍTULO VI	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
6.1 Conclusiones	38
6.2 Recomendaciones	39
REFERENCIAS	40
7.2 Fuentes bibliográficas	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Genero	29
Tabla 2 Estado civil	30
Tabla 3 Grado de estudios.....	30
Tabla 4 Ingreso Mensual	31
Tabla 5 Liderazgo y toma de decisiones	32
Tabla 6 Liderazgo directivo y toma de decisiones	33
Tabla 7 Liderazgo de apoyo y toma de decisiones	34
Tabla 8 Liderazgo delegador y toma de decisiones	35

RESUMEN

El gobierno regional específicamente en el área de recursos naturales, tiene 2 sub áreas que son seguridad ciudadana y defensa civil encargadas de que la población este a salvo y tranquilo de la delincuencia y situaciones que ponen en riesgo su vida, pues últimamente se ha visto que dentro de la ciudad de huacho y sus alrededores ha incrementado de forma acelerada la delincuencia, el sicariato, etc., y la sociedad se queja de que hoy en día no se puede vivir tranquilos, incluso no se puede salir a pasear sin el miedo de que algo le pase a estas, Es por esto que actualmente se propone investigar la relación entre el liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores en el área de recursos humanos del gobierno local de Lima, considerando que tanto los supervisores como los trabajadores toman decisiones que tienen un impacto. Impacto en la sociedad y la vida en Huacho y sus alrededores, la presente investigación tiene como objetivo “determinar la relación del liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022”, la metodología es de nivel correlacional, de tipo cuantitativo y corte transversal, la población y muestra está conformado por 55 trabajadores y llegó a la conclusión de que el liderazgo se relaciona con la toma de decisiones de manera positiva y débil.

Palabras claves: liderazgo, toma de decisiones, recursos naturales

ABSTRACT

The regional government, specifically in the area of natural resources, has 2 sub areas that are citizen security and civil defense in charge of ensuring that the population is safe and calm from crime and situations that put their lives at risk, since lately it has been seen that Within the city of Huacho and its surroundings, crime, hit men, etc. have increased rapidly, and society complains that nowadays you cannot live in peace, you cannot even go for a walk without fearing that something happens to them, that is why the present investigation of how leadership is related to the decision-making of workers in the human resources area of the regional government of Lima is proposed, taking into account that the decisions made by both the director how the workers would have an impact on society and how it is living at the level of huacho and its surroundings, the objective of this research is to "determine the relationship of the leader zgo and the decision-making of the workers in the area of natural resources of the Regional Government, Huacho - 2022", the methodology is of a correlational level, of a quantitative and cross-sectional type, the population and sample is made up of 55 workers and reached the conclusion that leadership is related to decision making in a positive and weak way.

Keywords: leadership, decision making, natural resources

INTRODUCCIÓN

A nivel de Latinoamérica se tiene también ciertas definiciones en base a los autores considerados precursores de dicho termino pero que se centra más en su importancia de un líder dentro de la organización y como esta toma ciertas decisiones las cuales repercuten significativamente y de manera directa tanto en los trabajadores como también en la organización.

El gobierno regional específicamente en el área de recursos naturales, tiene 2 sub áreas que son seguridad ciudadana y defensa civil encargadas de que la población este a salvo y tranquilo de la delincuencia y situaciones que ponen en riesgo su vida, pues últimamente se ha visto que dentro de la ciudad de huacho y sus alrededores ha incrementado de forma acelerada la delincuencia, el sicariato, etc., y la sociedad se queja de que hoy en día no se puede vivir tranquilos, incluso no se puede salir a pasear sin el miedo de que algo le pase a estas.

Capítulo 1: El inicio, la mayor parte de los apoyos revelados, la extensión de la investigación, motivos generales y específicos.

El segundo capítulo del libro, titulado "El teórico del marco", contiene teorías y conceptos de gestión del dinero y la investigación correspondiente. científico.

Sección 3: Metodología describe la metodología, diseño, alcance y propósito del estudio, la población y muestra involucradas en el estudio, y las técnicas y herramientas utilizadas para recopilar datos sobre liderazgo y toma de decisiones.

Este es el Capítulo 4: Tiene tablas, gráficos para ayudarte a comprender y tomar decisiones.

Capítulo 5: Discusión Se revelan los beneficios encontrados en otros colegas.

Capítulo 6: Conclusiones y Recomendaciones, revela la generalidad de las conclusiones obtenidas y hace algunas sugerencias para direcciones y decisiones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se tiene muchos autores los cuales definen la variable liderazgo y por lo general no se le daba mucha importancia ya que en los siglos anteriores no se consideraba de gran relevancia para la organización.

A nivel de Latinoamérica se tiene también ciertas definiciones en base a los autores considerados precursores de dicho termino pero que se centra más en su importancia de un líder dentro de la organización y como este toma ciertas decisiones las cuales repercuten significativamente y de manera directa tanto en los trabajadores como también en la organización.

El gobierno regional específicamente en el área de recursos naturales, tiene 2 sub áreas que son seguridad ciudadana y defensa civil encargadas de que la población este a salvo y tranquilo de la delincuencia y situaciones que ponen en riesgo su vida, pues últimamente se ha visto que dentro de la ciudad de huacho y sus alrededores ha incrementado de forma acelerada la delincuencia, el sicariato, etc, y la sociedad se queja de que hoy en día no se puede vivir tranquilos, incluso no se puede salir a pasear sin el miedo de que algo le pase a estas, es por ello que se plantea la presente investigación de como el liderazgo se relaciona con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos humanos del gobierno regional de lima, teniendo en cuenta que la decisiones que tome tanto el director como los trabajadores

repercutirían en la sociedad y como se está viviendo a nivel de huacho y sus alrededores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022?

¿Cómo se relaciona el liderazgo de apoyo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022?

¿Cómo se relaciona el liderazgo delegador y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación del liderazgo directivo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

Determinar la relación del liderazgo de apoyo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

Determinar la relación del liderazgo delegador y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación por su conveniencia

Esta investigación es de gran valor social porque es un tema de interés por sus aportes. A través de este proyecto “identificaremos la relación entre el liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del sector de recursos naturales” Gobierno Regional de Huacho – 2022”, hoy en día es un tema muy importante dentro de cada institución porque un buen líder tomara las decisiones adecuadas evaluado las alternativas con el fin de optar por la mejor y beneficiar tanto a sus trabajadores como a la sociedad.

1.4.2 Justificación por su valor teórico

Los siguientes autores justifican teóricamente este estudio:

Chiavenato (1986) afirmó que el liderazgo es "la influencia interpersonal ejercida en una situación para lograr uno o más objetivos específicos a través de un proceso de interacción interpersonal"

George (1999) define que “La toma de decisiones es un proceso, y todo el mundo tiene mucha experiencia a lo largo del camino... gran parte de ella fue muy exitosa, al menos lo suficiente para mantenernos con vida y llevarnos a donde estamos hoy” (p. 17).

1.4.3 Justificación por su relevancia practica

Este estudio permitirá generar una buena decisión que beneficie a la comunidad liderada por un buen dirigente el cual otorga poder a sus empleados con el fin de tomar buenas decisiones al elegir entre diferentes posibilidades.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación Conceptual

Chiavenato (1986) afirmó que el liderazgo es "la influencia interpersonal ejercida en una situación para lograr uno o más objetivos específicos a través de un proceso de interacción interpersonal"

George (1999) define que “La toma de decisiones es un proceso, y todo el mundo tiene mucha experiencia a lo largo del camino... gran parte de ella fue muy exitosa, al menos lo suficiente para mantenernos con vida y llevarnos a donde estamos hoy” (p. 17).

1.5.2 Delimitación del Universo

Área de Recursos Naturales del Gobierno Regional de Lima

1.5.3 Delimitación del Espacio Geográfico

Agua Dulce - Av. Circunvalación S/N Lima - Huaura – Huacho

1.5.4 Delimitación Temporal

La presente investigación se llevará a cabo en el año 2022.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio está bien respaldado por el supuesto de que tenemos fácil acceso a información, internet, libros, artículos, estándares, etc. Además, contamos con licencias y autorizaciones del gobierno local de Lima en materia de recursos naturales.

Los trabajadores tuvieron el tiempo necesario para cooperar con nuestra investigación y hablaron bajo condición de anonimato para evitar malentendidos sobre el sector de recursos naturales del gobierno regional de Lima.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rubio (2021) en su tesis titulada “*Liderazgo y Toma de Decisiones como Herramientas para la Mejora Organizacional*”, su objetivo de investigación es demostrar la importancia de los procesos de liderazgo y la toma de decisiones en el funcionamiento organizacional, su método de investigación es de nivel correlacional y transversal, para la obtención de datos se aplican encuestas a ambas variables, y se extraen las siguientes conclusiones: En primer lugar, la influencia de los líderes en la toma de decisiones contribuye al logro de los objetivos de negocio planteados por la organización porque los líderes influyen en la motivación y creatividad de los empleados. Este proceso requiere que el líder identifique qué motiva a sus seguidores. Está claro que las organizaciones reconocidas a nivel mundial son aquellas con competencias transversales y comprometidas con la excelencia financiera y de productividad empresarial (p. 16).

Molina (2018) en su tesis titulada “*liderazgo y toma de decisiones*”, su objetivo de investigación es determinar la magnitud del liderazgo y la toma de decisiones en los líderes de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán, su metodología de

investigación es de tipo cuantitativo, su población está conformada por 35 personas y llegó a la siguiente conclusión: Los líderes de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán acostumbran a tener una gran capacidad de toma de decisiones y de liderazgo (p. 63).

Hernandez (2016) en su tesis titulada “*Distribuidora Huehueteca de centro de occidente, S.A. Relación entre estilo de liderazgo y toma de decisiones en mandos intermedios*”, El propósito de su investigación es delimitar la manera en la que el estilo de leadership y las decisiones de nivel medio en empresas distribuidoras de bebidas se encuentran en la Vereda Huehuetenango Tojocaz, su método de investigación es de tipo correlacional y descriptivo, su población y muestra está compuesta por veinticuatro individuos, Concluyó que existe una baja relación entre el estilo de liderazgo y la magnitud de la autoconciencia en el proceso de toma de decisiones. Por tanto, no se detectó correlación significativa entre comportamiento y decisión, siendo la mayor correlación de 0,37. Cómo se gobiernan los pueblos y los Estados crédulos y de mentalidad abierta (p. 73).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Quispe (2021) en su tesis titulada “*Liderazgo y Toma de Decisiones en Grupo Villalobos S.A.C. - Puente de Piedra 2019*”, El propósito de su investigación fue definir figuras de liderazgo y toma de decisiones dentro de la empresa Grupo Villalobos SAC - Puente Piedra 2019, su metodología de investigación fue principalmente descriptiva y aplicada, su población estuvo conformada por 40 colaboradores, su muestra estuvo conformada por 36 composición del personal. Se sacaron las siguientes conclusiones: Al evaluar la generalización de las hipótesis

utilizando el coeficiente de Pearson y la fiabilidad de los instrumentos utilizando el Alfa de Cronbach, se encontró que esta relación no tiene importancia significativa para la gestión y la organización. (p. 68).

Vega & Villanueva (2020) en su tesis titulada “*Co-liderar la toma de decisiones en la empresa corporativa*”, su objetivo es “Explicar si el liderazgo vertical y el liderazgo compartido coexisten en las empresas actuales”, su metodología de investigación es nivel correlacional, de corte transversal y de tipo básico, llegó a la siguiente conclusión: La efectividad del liderazgo compartido o vertical depende de muchos factores, incluido el tipo de organización, el ciclo de vida por el que atraviesa la empresa o la implementación de los cambios que consideres en tus nuevas metas. Además, se debe considerar que las fuentes de influencia, como las condiciones locales, regionales o globales, son transversales a cualquier entorno organizacional y pueden alterar el liderazgo (p. 50).

Araujo (2018) en su tesis titulada “*Dirección Regional Cajamarca 2016 Liderazgo en Educación Física y Educación Física Escolar y su Relación con la Formulación de Políticas*”, El propósito del estudio fue encontrar la correlación entre el mando de la Junta Regional de Educación de Cajamarca y la decisión de fortalecer la educación física y el deporte en el ámbito escolar, en el año 2016, el método de investigación fue el nivel de correlación, la población y muestra fueron 14 colegas Se extraen las siguientes conclusiones: En cuanto al atractivo de los encuestados, el 57,1% es excelente, el 28,6% es bueno y el 14,3% es regular, estos resultados se obtienen a partir de indicadores como comunicación segura, privacidad y compromiso laboral (p. 75).

Castillo (2016) en su tesis titulada *“El estilo de liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados de Cineplanet Real Plaza - Trujillo 2015”*, El propósito del estudio fue identificar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral entre los colaboradores de CinePlanet Real Plaza Trujillo, el método de estudio fue el nivel de correlación cruzada, y la población fue de 33 colaboradores. Recopilé los datos y llegué a las siguientes conclusiones. El estilo de liderazgo dominante en CinePlanet Real Plaza Trujillo es el liderazgo transformacional (p. 61).

2.2 Bases teóricas

V1: LIDERAZGO

Definición:

Inicialmente, la investigación del liderazgo se llevó a cabo desde una perspectiva individual, pero actualmente hablar de liderazgo no solo se enfoca en los líderes sino en el entorno, los trabajadores, la sociedad y la cultura, ahora es considerada como una dinámica compleja, social y estratégica, no solo personal.

La variable del liderazgo es una variable que antiguamente no se le daba importancia pero que hoy en día ha tomado gran relevancia para las empresas que ha empezado a ser estudiada con gran interés por muchos autores, dentro de los cuales tenemos algunos que lo conceptualizan de la siguiente manera:

Uno de los grandes autores reconocidos es Chiavenato (1986) el cual indica que liderar es la influencia inter-personal tomada como un ejercicio para dirigir a través de la comunicación humana enfocada al logro de uno o más objetivos organizacionales, a su vez también se hace mención que dicha influencia se da sin exigencias a los trabajadores.

Debemos tener en cuenta que por lo general se confunde el termino jefe con el termino de líder, pues jefe es aquella persona que está en un rango superior y se encarga de dar órdenes y que los demás cumplan con dichas órdenes a diferencia que el líder si bien es aquella persona de rango superior pues también guía, orienta, da confianza a los trabajadores y fomenta el trabajo en equipo para el logro de objetivos organizacionales. Gómez (2008) define que líder es cualquier persona que a través de influencias e interacciones con un grupo de personas, son capaces de lograr cumplir con los objetivos y metas de la organización trabajando en equipo, teniendo cualidades como creatividad, iniciativa y comunicación.

El liderazgo es un conjunto de habilidades profesionales diseñadas para desarrollar las habilidades de otros individuos, mediante el uso de una comunicación efectiva, para guiarlos mejor hacia las metas y objetivos establecidos por una estrategia particular.

Liderazgo significa que se tiene un entorno donde las personas continúen profundizando su capacidad de participar en acontecimientos mundiales además de comprender la realidad, por lo que liderar realmente significa crear una nueva realidad. Annie (2011) en su blog personal indica que el liderazgo es “Todos los procesos que inciden en las personas para que trabajen con buena intención y entusiasmo en la consecución de los objetivos de la organización. Es necesario incentivar a las personas no sólo a querer trabajar, sino a hacerlo con honestidad, entusiasmo y confianza”.

Cualidades de un líder:

Según Raeburn (2022) indica que las principales cualidades de un buen líder son las que se detallan a continuación:

- El líder motiva a su equipo de trabajo para ser cada día mejores, superando desafíos y es amable ayudando en todo momento.

- El líder comparte sus conocimientos con el fin de que todo su equipo de trabajo se desarrolle y crezca tanto en el ámbito profesional, laboral como también personal.
- El líder debe comunicarse eficazmente con su equipo de trabajo para mejorar la interacción como equipo.
- El líder debe demostrar enorme inteligencia emocional manejando la relación interpersonal con su equipo de trabajo.
- El líder debe resolver los problemas aconsejando estratégicamente a su equipo de trabajo.
- El líder respeta a todo su equipo de trabajo, desde lo más antiguos hasta los nuevos creando así el respeto mutuo considerada una dinámica saludable de equipo.
- El líder debe motivar el desarrollo de su equipo de trabajo sin descuidar su propio desarrollo y crecimiento personal y profesional.
- El líder debe desarrollar la lluvia de ideas haciendo que el equipo de trabajo piense estratégicamente.
- El líder delega funciones empoderando al trabajador en sus actividades.
- El líder asume la responsabilidad del desarrollo de los proyectos del equipo de trabajo.
- El líder se apasiona con lo que hace.
- El líder tiene visión y lo hacen realidad a base de esfuerzo y trabajo en equipo.
- El líder se mantiene informado de las tendencias con el fin de adquirir lo mejor para su organización y para su equipo de trabajo.

Componentes:

Dentro de los principales componentes con los que debe contar un buen líder, tenemos:

- **Proactividad:** “En esta actitud, una persona ya no es víctima de las circunstancias, sino que es libre de elegir sus reacciones ante las personas y los acontecimientos. Esto no significa que una persona tenga control sobre su entorno, sino que entiende lo que puede y no puede controlar” (Perez, 2012). Entonces se entiende que una persona debe ser proactiva porque tiene la responsabilidad de sus acciones basándose en sus valores y principios mas no en la condición en la que se encuentra.
- **Influencia:** “depende de un compendio de rasgos, entre los cuales se encuentra la empatía con el equipo, la seguridad de uno mismo, optimismo, motivación y positivismo que contagia a los demás” (Jimenes, s.f.). Asimismo, se afirma que es la capacidad que tiene la persona para que otras lo sigan identificándose siempre con la organización y lograr la fidelización y cumplimiento de objetivos y metas en equipo.
- **Seguidores:** “Confían en que el plan trazado por el líder es el camino más eficiente a seguir” (facil, s.f.). los seguidores de un líder se considera a aquellas personas que siguen las instrucciones de esta con el fin de lograr los objetivos y de esta manera los prepara para ser líderes a futuro con gran experiencia.
- **Trabajo en equipo:** significa que el líder debe trabajar en conjunto con sus trabajadores de tal manera que apoye a estos en todo el proceso de la realización de sus actividades para que trabaje de manera eficiente en todo momento generando así altos niveles de productividad.
- **Comunicación asertiva:** “Es la persona quien elige el diálogo para solucionar el problema. Toma decisiones con confianza, no tienes miedo de expresar tu opinión, tanto positiva como negativa, y sabes decir que no” (Troya, 2021). La comunicación segura es la habilidad que distingue a los grandes líderes, a

través de la cual logran resultados y mejoran las relaciones con los demás. Dado que es una habilidad humana, la persona que la usa debe tener ciertas características.

- **Creatividad:** “Capacidad para idear y presentar soluciones novedosas a problemas complejos y mutantes” (Lautrec, 2022). Entonces se afirma que la creatividad de un líder es importante porque encamina y a la vez empodera a los trabajadores de una organización.

Importancia:

Las organizaciones hoy en día buscan atraer a su equipo de trabajo personas con grandes potenciales y capacidades requiere un trabajador completo y eficiente, pero debemos tener en cuenta que estos potenciales se pueden explotar correctamente cuando se tiene un buen líder en la cabeza del equipo.

La importancia del liderazgo empresarial radica en que un verdadero líder impulsa a su equipo de trabajo en dirección a la misma visión de la organización, el líder gestiona, tiene iniciativa, impulsa y motiva a sus colaboradores en conjunto con objetivos en común.

En resumen se considera importante porque es considerada como la clave para que cualquier empresa u organización sobreviva, con saber dirigir y liderar desde ya es el centro de supervivencia (Fernandez, 2019).

Dimensiones:

- **Directivo:** “es conocido por su manera de liderar ya que la comunicación se da en una sola línea, del jefe a los trabajadores pues los trabajadores no pueden comunicarse con el jefe simplemente recibir órdenes ” (Indeed, 2021). Los líderes son muy conscientes de los objetivos a alcanzar y supervisan de cerca

su consecución. Sus interacciones con el equipo generalmente se enfocan en discutir y analizar el logro de las metas, dentro de su principal función se tiene: planificar, diseñar, guiar y asignar tareas a los trabajadores.

Entonces se dice que el liderazgo directivo se enfoca básicamente en que el líder da órdenes que si o si deben cumplirse ya que él está constantemente haciéndole seguimiento a sus trabajadores.

- **Apoyo:** “Este es un estilo de liderazgo en el que el líder utiliza herramientas y recursos para apoyar a los subordinados hasta que adquieren las habilidades para trabajar de forma autónoma” (Desconocido, 2015). Los líderes compasivos hacen todo lo posible para garantizar que todos los miembros del equipo tengan las habilidades, las herramientas y los recursos que necesitan para completar las tareas asignadas y tener éxito en los proyectos a largo plazo. Además de ello, el líder de apoyo se involucra también en las emociones de los trabajadores ayudándolos en todo momento ya sea con sus problemas de la empresa como también con su estrés, su tristeza, etc. Que pueden afectar de una u otra manera a su rendimiento dentro de la organización.

El liderazgo de apoyo es un estilo de liderazgo valioso e importante en las organizaciones. No solo construye relaciones positivas con los empleados, sino que, en última instancia, permite a los miembros del equipo desarrollar sus habilidades profesionales y trabajar de forma autónoma con poca o ninguna gestión y dirección activas.

- **Delegador:** “Considerado el estilo que otorga mayor autonomía al equipo, el liderazgo delegante se encarga de descubrir y potenciar los talentos de los miembros del equipo y delegarles tareas” (Cepyme, 2019). Este estilo implica comportamientos no prescriptivos y de apoyo bajo, ya que es un estilo de

liderazgo orientado a los miembros del equipo. Cuando los miembros del equipo son considerados autosuficientes, es posible que necesiten que usted se haga a un lado para asumir su rol de liderazgo. Por lo general el estilo conlleva a la libertad del equipo de trabajo y genera confianza entre todos.

V2: TOMA DE DECISIONES

Definición:

La toma de decisiones tiene una amplia definición para lo cual se cita a los siguientes autores:

George (1999) define que “La toma de decisiones es un proceso, y todo el mundo tiene mucha experiencia a lo largo del camino... gran parte de ella fue muy exitosa, al menos lo suficiente para mantenernos con vida y llevarnos a donde estamos hoy” (p. 17).

A su vez Aktouf (2001) define que es “el procedimiento de elegir a una legislatura, sin embargo esta legislatura debe ser precisa, instruida y con motivos. Es un proceso por el cual escogemos una de varias maneras de actuar posibles con el fin de conseguir un objetivo en particular y en ciertas circunstancias” (p. 17).

Enfocándolo en el tema organizacional o empresarial tenemos a Jones & George (2009) el cual indica que es un proceso en el cual los directivos analizan las opciones que se tienen para tomar una decisión relacionada a la meta organizacional respondiendo en este caso a alguna oportunidad o amenaza (p. 25).

La toma de decisión organizacional es el proceso de información desarrollado por grupos o individuos para absolver problemas organizacionales y aprovechar oportunidades. Por lo tanto, este escenario sugiere que los tomadores de decisiones dentro de las organizaciones corporativas lo hacen para encontrar formas de mejorar el desempeño organizacional en beneficio de varios grupos de interés.

Las decisiones gerenciales esencialmente resuelven problemas de negocios, buscando y evaluando la alternativa que se tiene, eligiendo siempre la mejor para tomar una decisión final considerando siempre el proceso que se tiene para tomar una decisión además de resolver el problema.

Importancia:

Tomar una decisión es primordial e importante en todo aspecto de nuestras vidas, ya sea de manera personal como también de manera profesional, se tiene claro que siempre se va a tener que escoger entre 2 alternativas, para tomar una buena decisión hay que analizar las posibilidades y consecuencias que se puedan tener a futuro.

Enfocándonos básicamente en lo laboral es importante porque al elegir entre las alternativas que se tiene esta va a repercutir no solo en la persona que toma la decisión sino en toda la organización y en cada uno de los trabajadores por eso es aconsejable que se tome la mejor opción evaluando siempre los pro y contras que se tiene.

Esto también es importante para la gestión, porque siempre mantiene un ambiente armónico además de la confianza en el equipo de trabajo incrementando la eficiencia de los trabajadores.

Dimensiones:

Álvarez & Rodríguez (2006) indica que las dimensiones de la toma de decisiones se basan en los siguientes:

- **Cognitivo:** en esta dimensión básicamente se tiene el siguiente proceso:
 - Se siente motivado al tomar una decisión, aquí se siente la necesidad de tomar una decisión ante algún problema que se presente.
 - Define el problema, y además el tiempo que tiene para tomar la decisión.

Diseñar un plan de acción, se describen y detallan los pasos a seguir estimando el tiempo que tomara cada paso.

Clarificación de valores, aquí se detallan los beneficios y que es lo más conveniente.

Identificar las alternativas, aquí se detallan y evalúan opciones y alternativas.

Valorar las consecuencias, aquí se descubren los posibles resultados.

Eliminación de alternativas, descartas las que no resuelven nuestro problema inicial.

Elección, elegir la mejor alternativa después de haber hecho el descarte necesario.

- **Emocional:** en estas dimensiones básicamente se tiene el siguiente proceso:

Conciencia de las emociones, comprende y entiende sus propias emociones diferenciando sus sentimientos, pensamientos y conductas.

Regulación de las emociones, maneja sus emociones de manera adecuada.

Autonomía de las emociones, autoconfianza en las decisiones que puede tomar.

Competencial social, comparte sus emociones y escucha consejos de las personas en las que confía para tomar una decisión.

- **Social:** en estas dimensiones básicamente se tiene el siguiente proceso:

Apoyo de la sociedad, son las posibilidades que ofrece la sociedad como amigos, entrenadores, tutores y orientadores.

Apoyo de la familia, el apoyo afectivo que tiene una persona para tomar una decisión es importante más cuando este apoyo es de su familia.

Habilidades sociales, dentro de estas habilidades tenemos a ser agradecido, valora las recomendaciones, escuchar, etc.

Asertividad, dentro de la asertividad se tiene un equilibrado comportamiento entre la pasividad y agresividad defendiendo sus opiniones, derechos y sentimientos.

2.3 Definición de términos básicos

Comunicación asertiva:

Es la persona que toma la decisión de dialogar para solucionar el inconveniente.

Maneja con seguridad sus tomas de decisión, no tiene miedo de expresar su parecer, ya sea positivo o negativo, y sabe cuándo no hay que tomar una cosa (Troya, 2021).

Creatividad:

Capacidad para idear y presentar soluciones novedosas a problemas complejos y estructurales (Lautrec, 2022).

Influencia:

“Depende de una serie de rasgos, entre ellos la empatía por el grupo, la confianza en sí mismo, el optimismo, la positividad y el positivismo que se comunica a los demás” (Jimenes, s.f.).

Liderazgo:

Chiavenato (1986) el cual define al liderazgo como la influencia que tiene una persona generalmente llamado gerente con los demás trabajadores el cual lo sigue en el cumplimiento de objetivos a través de una comunicación eficiente.

Liderazgo Directivo:

Es un estilo en el cual el líder entiende, comprende y toma en cuenta la idea que tienen sus trabajadores y existe una buena comunicación entre todos los trabajadores sin distinción alguna (Indeed, 2021).

Liderazgo de Apoyo:

Es un tipo de liderazgo en el cual también se considera paternal ya que el líder facilita tanto en herramientas como recursos hasta que el trabajador pueda desenvolverse por sí mismo dentro de su área de trabajo. (Desconocido, 2015).

Liderazgo Delegador:

Dentro de este estilo se encuentra a un líder el cual entrega funciones a cada uno de los trabajadores contando con los equipos necesarios para que puedan realizar sus funciones (Cepyme, 2019).

Proactividad:

En esta disposición, una persona no es más víctima de lo que le sucede, sino que tiene la libertad de elegir cómo reaccionará ante las personas y las cosas. Esto no implica que una persona tenga dominio sobre su entorno, sino que comprende lo que es posible y no posible de controlar (Perez, 2012).

Seguidores:

“Confían en que el plan trazado por el líder es el camino más eficiente a seguir”
(facil, s.f.).

Toma de decisiones:

George (1999) define que “la toma de decisiones es un proceso, y todo el mundo tiene mucha experiencia a lo largo del camino... gran parte de ella fue muy exitosa, al menos lo suficiente para mantenernos con vida y llevarnos a donde estamos hoy” (p. 17).

Trabajo en equipo:

Significa que el líder debe trabajar en conjunto con sus trabajadores de tal manera que apoye a estos en todo el proceso de la realización de sus actividades.

2.4 Bases filosóficas

De acuerdo con Mario Bunge (1992), la ciencia es una agrupación de conceptos lógicos, verificables y fallables que sirven para concebir un ámbito conceptual. La tecnología ha sido utilizada con el fin de perfeccionar el ecosistema en función de las necesidades del ser humano y para generar herramientas de tipo material y culturalmente beneficiosos:

- Plantear el problema,
- Construir el modelo teórico,
- Deducir consecuencias,
- Hipótesis,
- Discusión y conclusión
- Recomendaciones en base al hallazgo.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

El liderazgo de apoyo se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

El liderazgo delegador se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: LIDERAZGO	Directivo	Define metas Define actividades Supervisa tareas Soluciona problemas	1, 2, 3, 4	Likert
	Apoyo	Decisiones en equipo Apoya los esfuerzos Escucha activa	5, 6, 7	Likert
	Delegador	Toma de decisión trabajador Toma el control el trabajador Responsabilidad al trabajador	8, 9, 10	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: TOMA DE DECISIONES	Cognitivo	Motivación Define el problema Plan de acción Identificación de alternativas	1, 2, 3, 4	Likert
	Emocional	Conciencia emocional Regulación emocional Autonomía emocional Competencia social	5, 6, 7, 8	Likert

	Social	Apoyo del entorno Apoyo de familia Habilidades sociales Comportamiento Asertividad	9, 10, 11, 12, 13	Likert
--	--------	--	-------------------------	--------

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

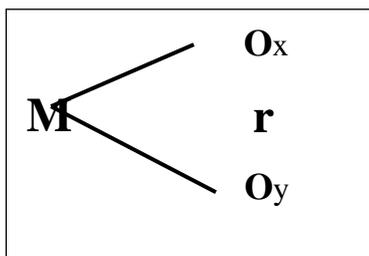
3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación en estudio es de tipo básica debido a que se utilizará teoría concreta.

3.1.2 Nivel de Investigación

La investigación en estudio es de nivel correlacional porque busca la relación entre ambas variables.



M = Muestra de los funcionarios.

Ox = Liderazgo

Oy = Toma de decisiones

r = Relación entre ambas variables.

3.1.3 Diseño

La investigación en estudio es de diseño no experimental y de tipo transversal porque no se manipularán las variables liderazgo y toma de decisiones.

3.1.4 Enfoque

La investigación en estudio es de enfoque cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está conformada por:

Número de trabajadores: 50

Profesionales: 20

Técnicos: 30

Mujeres: 25

Hombres: 25

Dos direcciones: seguridad ciudadana, defensa civil.

3.2.2 Muestra

La muestra está constituida por la población en su totalidad.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La investigación en estudio utilizará la encuesta para recolectar los datos.

3.3.2 Descripción de Instrumentos

La investigación en estudio empleará el cuestionario para ambas variables.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Excel v.2010, SPSS v.2.00

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE RECURSOS
NATURALES DEL GOBIERNO REGIONAL, HUACHO – 2022**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022? ¿Cómo se relaciona el liderazgo de apoyo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022? ¿Cómo se relaciona el liderazgo delegador y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del liderazgo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación del liderazgo directivo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022. Determinar la relación del liderazgo de apoyo y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022. Determinar la relación del liderazgo delegador y la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El liderazgo se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022. El liderazgo de apoyo se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022. El liderazgo delegador se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Liderazgo</p> <p>VARIABLE Y</p> <p>Toma de Decisiones</p>	<p>X1= Directivo</p> <p>X2= Apoyo</p> <p>X3= Delegador</p> <p>Y1= Cognitivo</p> <p>Y2= Emocional</p> <p>Y3= Social</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 50 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 50 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>10 preguntas para medir la variable X</p> <p>13 Preguntas para medir la variable Y</p>

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1
Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	25	50,0	50,0	50,0
	Masculino	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

INTERPRETACION:

De los 50 encuestados, 25 personas indican que son de sexo femenino y 25 personas indican que son de sexo masculino.

Tabla 2
Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	36	72,0	72,0	72,0
	Casado	10	20,0	20,0	92,0
	Divorciado	1	2,0	2,0	94,0
	Unión libre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

INTERPRETACION:

De los 50 encuestados, 36 personas indican que son solteros, 10 personas indican que son casados, 1 persona indica que es divorciado y 3 personas indican que son de unión libre.

Tabla 3
Grado de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria completa	1	2,0	2,0	2,0
	Técnico	6	12,0	12,0	14,0
	Estudiante universitario	13	26,0	26,0	40,0
	Bachiller	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

INTERPRETACION:

De los 50 encuestados, 1 personas indican que tiene secundaria completa, 6 personas indican que son técnicos, 13 personas indican que son estudiantes universitarios y 30 personas indican que son bachiller.

Tabla 4
Ingreso Mensual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	s/.931 - s/1700	22	44,0	44,0	44,0
	s/1701 - s/2550	11	22,0	22,0	66,0
	s/.2551 - 3400	9	18,0	18,0	84,0
	Más de s/.3401	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

INTERPRETACION:

De los 50 encuestados, 22 personas indican que ganan entre s/.931 - s/1700, 11 personas indican que ganan entre s/1701 - s/2550, 9 personas indican que ganan entre s/.2551 - 3400 y 8 personas indican que ganan más de s/.3401.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: El liderazgo no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

H₁: El liderazgo si se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 5 Liderazgo y toma de decisiones

		Liderazgo (agrupado)	Toma_de_decisiones (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo (agrupado)	1,000	,267
	Coefficiente de correlación	.	,060
	Sig. (bilateral)	50	50
	N	50	50
	Toma_de_decisiones (agrupado)	,267	1,000
	Coefficiente de correlación	,060	.
	Sig. (bilateral)	50	50
	N	50	50

INTERPRETACIÓN:

El valor de p es mayor a 0,05 ($p < 0,000$) y por lo tanto el parámetro no es significativo en base al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,267. Con todo, de acuerdo con Hernández Sampieri et al., (2014, p.312), las tasas de correlación entre las variables son negativamente altas.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

H₁: El liderazgo directivo si se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 6 Liderazgo directivo y toma de decisiones

			Liderazgo_directivo (agrupado)	Toma_de_decisiones (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_directivo (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,282*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	50	50
	Toma_de_decisiones (agrupado)	Coefficiente de correlación	,282*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Conforme al resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,282, el número de p es mayor a 0,05 ($p < 0,000$), esto implica que el parámetro no tiene importancia. Con todo, de acuerdo con Hernández Sampieri y otros (2014, p.312), el grado de relación entre la magnitud del liderazgo gerencial y las variables de decisión fue flojamente beneficioso.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El liderazgo de apoyo no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

H₁: El liderazgo de apoyo si se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 7 Liderazgo de apoyo y toma de decisiones

		Liderazgo_de_ apoyo (agrupado)	Toma_de_deci siones (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_de_apoyo (agrupado)	1,000	,206
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Toma_de_decisiones (agrupado)	,206	1,000
		Sig. (bilateral)	,152
		N	50

INTERPRETACIÓN:

El valor de p es mayor a 0,05 ($p < 0,000$) y por lo tanto el parámetro no es significativo según el índice de correlación Rho de Spearman de 0,206. Con todo, de acuerdo con Hernández Sampieri y otros (2014, p.312), la relación entre las características del liderazgo solidario y las variables de decisión fue muy poca.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: El liderazgo delegador no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

H₁: El liderazgo delegador si se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 8 Liderazgo delegador y toma de decisiones

			Liderazgo_del egador (agrupado)	Toma_de_deci siones (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_delegador (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,200
		Sig. (bilateral)	.	,163
		N	50	50
	Toma_de_decisiones (agrupado)	Coefficiente de correlación	,200	1,000
		Sig. (bilateral)	,163	.
		N	50	50

INTERPRETACIÓN:

El valor de p es mayor a 0,05 ($p < 0,000$) y por lo tanto el parámetro no es significativo según el índice de correlación Rho de Spearman de 0,200. A pesar de ello, de acuerdo con Hernández Sampieri et al., (2014, p.312), existe una poca relación positiva entre la magnitud del liderazgo empoderado y la magnitud de la correlación entre las variables de decisión.

Confiabilidad:

Variable Liderazgo:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	10

Hernández Sampieri et al (2014) señalan que una medida igual a 0,25 implica poca fiabilidad, una medida de 0,50 implica media o grande. Los cifras que tienen un tamaño mayor o igual a 0,75 son aprobados y las que tienen un tamaño mayor o igual a 0,90 son valorados de manera alta (p. 302). De esta manera, al conseguir una medida de fiabilidad de 0.797, podemos sacar a relucir que el instrumento cuenta con una fiabilidad buena.

Variable Toma de decisiones

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	13

Hernández Sampieri et al (2014) señalan que una medida igual a 0,25 implica poca fiabilidad, una medida de 0,50 implica media o grande. Los cifras que tienen un tamaño mayor o igual a 0,75 son aprobados y las que tienen un tamaño mayor o igual a 0,90 son valorados de manera alta (p. 302). En consecuencia, al obtener una medida de fiabilidad de 0.898, podemos deducir que el instrumento tiene una fiabilidad considerable.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos conducen a establecer que “El liderazgo si se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de recursos naturales del Gobierno Regional, Huacho – 2022”, siendo esta positiva y débil, el presente resultado tiene relación con Quispe (2021) el cual también concluye e indica que el liderazgo se relaciona con la toma de decisiones teniendo coincidencia con nuestra conclusión, además también se relaciona con Araujo (2018), El individuo termina por afirmar en su estudio que El liderazgo se encuentra conectado a la toma de decisiones, y tiene como características el carisma, la comunicación clara, la amabilidad y el involucramiento en la labor, características que como sabemos son fundamentales para poder generar un buen liderazgo y elegir la correcta decisión.

Como se puede observar se afirma que la relación que se tiene entre el liderazgo y la toma de decisiones independientemente del ámbito donde se aplica la investigación, los otros autores y yo concluimos que la relación es positiva y baja quiere decir que el liderazgo influye mínimamente en la toma de decisiones de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que la relación que se tiene entre el liderazgo y la toma de decisiones es positiva y baja por lo cual se afirma que el liderazgo influye mínimamente en la toma de decisiones de los trabajadores.

Se concluye que el liderazgo directivo no se relaciona con la toma de decisiones pues se sobre entiende que este tipo de liderazgo hace que el trabajador con quiera tomar decisiones dentro de la institución pues no lo dejan y lo limitan solo a la realización de las tareas.

Se comprende que el tipo de liderazgo que tiene un efecto de ayuda se relaciona de manera positiva con la toma de decisiones y tiene como consecuencia que este tipo de liderazgo dirige a sus empleados hacia decisiones que ellos consideran como correctas y que apoyarán, sea la magnitud del resultado.

Se comprende que el mando delegador tiene una vínculo positivo y bajo con la decisión pues se deduce que los empleados no toman las decisiones por temor a equivocarse y algunos toman la decisión por presión ya que han sido delegados en ese puesto muchas veces y han cometido errores.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al jefe del área de recursos naturales del Gobierno Regional de Huacho que aplique de manera correcta su liderazgo siendo estos de apoyo y delegador para el empoderamiento de sus trabajadores para tomar decisiones que pueden ser inmediatas ante cualquier situación de peligro o riesgo.

Se recomienda al jefe del área de recursos naturales del Gobierno Regional de Huacho brindar capacitaciones a sus trabajadores para que estos tengan las tareas claras y puedan tomar decisiones que se consideren urgentes sin miedo a equivocarse.

Se recomienda al jefe del área de recursos naturales del Gobierno Regional de Huacho delegar constantemente las tareas y labores a los trabajadores para que estos aprendan en la práctica a tomar las mejores decisiones con excelentes resultados.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

- Aktouf, O. (2001). *La administración: entre Tradición y Renovación*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Alvarez & Rodriguez. (2006). *El proceso de la toma de decisiones en la*. Obtenido de file:///G:/DR.%20HUGO%20CAMPOS/GOB.%20REGIONAL/26277-Texto%20del%20art%C3%ADculo-57899-1-10-20191231.pdf
- Annie. (19 de setiembre de 2011). *Definición de Liderazgo según Autores*. Obtenido de <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>
- Araujo, V. (2018). *liderazgo y su relación con la toma de decisiones del area de educación física y el deporte escolar de la dirección regional de Cajamarca, 2016. Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Castillo, J. (2016). *estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza - Trujillo 2015. Pregrado*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Cepyme. (09 de agosto de 2019). *Estilos de liderazgo: importa el cómo y el cuándo*. Obtenido de <https://cepymenews.es/como-mejorar-tu-productividad-ahora-y-en-tan-solo-60-minutos>
- Chiavenato, I. (1986). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Mc Grawll Hill.
- Desconocido. (2015). *Liderazgo de apoyo: Qué es y cómo desarrollarlo*. Obtenido de <https://historiadelaempresa.com/liderazgo-de-apoyo>
- facil, a. (s.f.). *Los seguidores del líder*. Obtenido de <https://www.aulafacil.com/cursos/liderazgo/formacion-del-liderazgo/los-seguidores-del-lider-142329#:~:text=Son%20personas%20que%20atienden%20el,camino%20m%C3%A1s%20eficiente%20a%20seguir.>

- Fernandez, H. (2019). *Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos*.
Obtenido de <https://economyatic.com/liderazgo/>
- George, H. (1999). *Toma de decisiones en la gerencia*. México: Trillas.
- George, J. &. (2009). *Administración Contemporánea*. México: McGraw-Hill.
- Gomez, C. (2008). *Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes*. Colombia: Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.
- Hernandez, B. (2016). relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en los mandos medios de la distribuidora Huehueteca de centro de occidente, S.A. *Pregrado*. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.
- Indeed, E. (05 de diciembre de 2021). *Liderazgo directivo: qué es y cómo implementarlo*.
Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-directivo>
- Jimenes, G. (s.f.). *La influencia desde el liderazgo*. Obtenido de <https://pyrsel.es/la-influencia-desde-liderazgo/#:~:text=Que%20un%20l%C3%ADder%20sea%20capaz,se%20contagia%20en%20los%20dem%C3%A1s>.
- Lautrec, T. (11 de mayo de 2022). *¿Qué es el liderazgo creativo?* Obtenido de <https://www.toulouselautrec.edu.pe/blogs/que-es-liderazgo-creativo/#:~:text=El%20liderazgo%20creativo%20es%20la,bien%20definido%20para%20sus%20equipos>.
- Molina, F. (2018). liderazgo y toma de decisiones. *Pregrado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Perez, C. (08 de junio de 2012). *proactividad: la actitud que todo líder debe tener*.
Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/cristinaperez1/#:~:text=%C2%BFpor%20qu%C3%A9%20un%20l%C3%ADder%20debe%20ser%20proactivo%3F&text=Ser%20proactivo%20significa%20tomar%20la,en%20las%20que%20te%20encuentras>.
- Quispe, D. (2021). liderazgo y toma de decisiones en la empresa Grupo Villalobos S.A.C. -
Puente Piedra 2019. *Pregrado*. Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú.

- Raeburn, A. (17 de agosto de 2022). *15 cualidades esenciales para ser un buen líder*.
Obtenido de <https://asana.com/es/resources/qualities-of-a-leader>
- Rubio, E. (2021). Liderazgo y toma de decisiones como instrumento para el mejoramiento de las organizaciones. *Pregrado*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Troya, E. (2021). *¿Por qué la comunicación asertiva es esencial en un buen liderazgo?*
Obtenido de <https://quanam.com/por-que-la-comunicacion-asertiva-es-esencial-en-un-buen-liderazgo/#:~:text=El%20l%C3%ADder%20que%20logra%20una,y%20sabe%20decir%20que%20no>.
- Vega, V., & Villanueva, L. (2020). Liderazgo compartido en la toma de decisiones en la empresa corporativa. *Pregrado*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

ANEXOS



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSTGRADO



ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES

I. INSTRUCCIONES

La totalidad de las dudas poseen 5 oportunidades de respuesta. Elija la que más se acople a su concepto, únicamente hay una alternativa, señale esta selección de manera específica con un símbolo "X".

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o no tiene sentido para usted, pídale al que le hizo el cuestionario y le explique la importancia de su colaboración.

LIDERAZGO						
I. Liderazgo Directivo.		Calificación				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el director define las metas organizacionales claras para el área?					
2	¿Considera usted que el director define las actividades diarias de cada uno de los trabajadores?					
3	¿Considera usted que el director del área supervisa las tareas de los trabajadores al finalizar la jornada diaria?					
4	¿Considera usted que el único responsable de solucionar los problemas del área es el director?					
II. Liderazgo de apoyo.		Calificación				
		1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que el director apoya las decisiones de los trabajadores?					
6	¿Considera usted que el director reconoce el esfuerzo realizado por cada uno de los trabajadores?					
7	¿Considera usted que el director practica la escucha activa con el equipo de trabajo?					
III. Liderazgo Delegador.		Calificación				
		1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que las decisiones son tomadas por los trabajadores y no por el director del área?					
9	¿Considera usted que el control de las actividades la tiene el trabajador?					
10	¿Considera usted que la responsabilidad total de las actividades a realizar dependen del trabajador?					

TOMA DE DECISIONES						
IV. Cognitivo.		Calificación				
		1	2	3	4	5
11	¿Considera usted que se siente motivado al tomar una decisión importante dentro del área?					
12	¿Considera usted que es importante definir el problema antes de tomar alguna decisión?					
13	¿Considera usted que es importante tener un plan de acción antes de tomar alguna decisión?					
14	¿Considera usted que es importante identificar las alternativas antes de tomar alguna decisión?					
V. Emocional.		Calificación				
		1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que cuando se tiene que tomar una decisión, toma conciencia de las consecuencias?					
16	¿Considera usted que cuando el director toma una decisión, lo hace sin guiarse de sus sentimientos?					
17	¿Cuándo toma una decisión tiene autoconfianza que es la mejor?					
18	¿Considera usted que al momento de tomar decisiones es mejor pedir opinión de los demás?					
VI. Social.		Calificación				
		1	2	3	4	5
19	¿Considera usted que es importante el apoyo de las personas que te rodean?					
20	¿Considera usted que es importante el apoyo de tu familia para tomar la decisión más adecuada?					
21	¿Usted es agradecido con las personas que lo apoyan a tomar alguna decisión asertiva?					
22	¿Considera usted que tiene la mejor actitud con las personas que lo ayudaron en el proceso de toma de decisiones?					
23	¿Considera usted que su expresión es la adecuada después de una mala decisión?					

Muchas gracias por su participación 😊😊

Mg. WILMER HUERTA HIDALGO
ASESOR

Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
PRESIDENTE

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO

Dr. FELIZ GIL CARO SOTO
VOCAL