



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES LOCALES Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS AGENTES COMUNITARIOS DE LA MICRO RED ASILLO 2017

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. DAISY LIZETH ÑAUPA CHOQUEHUANCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2020



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES LOCALES Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS AGENTES COMUNITARIOS DE LA MICRO RED A

AUTOR

DAISY LIZETH ÑAUPA CHOQUEHUANGA

RECuento DE PALABRAS

17212 Words

RECuento DE CARACTERES

93936 Characters

RECuento DE PÁGINAS

90 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 30, 2023 8:33 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 30, 2023 8:35 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 12% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dra. Ysabel C. Hito Montañó
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNA

Resumen



DEDICATORIA

Quiero expresar mi dedicatoria principalmente a Dios, por haberme otorgado la vida y permitirme alcanzar este significativo momento de mi desarrollo profesional. También quiero reconocer a mi madre, Juana, quien ha sido un pilar fundamental en mi vida, siempre brindándome su amor y apoyo de manera incondicional. Mi padre, Mario, merece un agradecimiento especial por su apoyo constante a lo largo de mi trayectoria. Mis hermanos, Midwar, Hialmar y Andre, también merecen mi reconocimiento por su apoyo incondicional a lo largo de mi camino.



AGRADECIMIENTO

Quiero extender mi agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano, y en particular a la Escuela Profesional de Trabajo Social, así como a sus profesores, cuyo compromiso y profesionalismo han contribuido significativamente a mi desarrollo académico y profesional.

Es importante expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me han brindado su ayuda en la realización de este trabajo. Quiero reconocer especialmente a los miembros del jurado Dra. Soledad Jackeline Zegarra Ugarte, D.Sc. Duverly Joao Incacutipa Limachi, Lic. Katia Marleny Arpasi Chambi y a mi asesora Dra. Martha Rosario Palomino Coila, por su orientación constante, seguimiento y supervisión en todo el proceso, su guía ha sido fundamental para el éxito de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 9

ABSTRACT..... 10

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA..... 13

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 15

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 15

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 16

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION 19

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. LIDERAZGO 20

2.1.1. Enfoque teórico 20

2.1.2. Concepto..... 23

2.1.3. Estilos de liderazgo 24

2.1.4. Rasgos de liderazgo..... 31

2.1.5. Autoridades locales 35

2.2. ORGANIZACION..... 37

2.2.1. Enfoque teórico 37



2.2.2. Concepto.....	39
2.2.3. Dimensiones del diseño organizacional	40
2.2.4. Agentes comunitarios	42
2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	48
CAPITULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	53
3.3. METODO DE INVESTIGACIÓN	54
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	54
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	55
3.6. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	56
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	57
CAPITULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL	60
4.1.1. Resultados para el objetivo específico 1	62
4.1.2. Resultados para el objetivo específico 2	70
V. CONCLUSIONES.....	79
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	87
Área : Desarrollo humano y calidad de vida	
Tema : Desarrollo nacional, regional y local	

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 15 de enero del 2020



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Relación del liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios	60
Tabla 2.	La motivación de las autoridades locales en la organización de los agentes comunitarios.....	63
Tabla 3.	Estimulación intelectual de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios	65
Tabla 4.	Relación del liderazgo transformacional de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.....	68
Tabla 5.	Relación de los rasgos personales de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.....	70
Tabla 6.	Relación de los rasgos motivacionales de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.....	73
Tabla 7.	Relación de los rasgos de liderazgo de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.....	76



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- CARE** : Cooperative for assistance and relief everywhere.
- CODECO** : Comité de desarrollo comunal.
- SIVICO** : Sistema de vigilancia comunitaria.
- ACS** : Agente comunitario de salud.
- UNICEF** : Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- REDESA** : Redes sostenibles para la seguridad alimentaria.
- INEI** : Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences.



RESUMEN

La investigación denominado: Liderazgo de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017, tuvo como objetivo general: Determinar la relación del Liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017. El método que se utilizó en la investigación es hipotético deductivo, bajo el enfoque cuantitativo; de tipo básica teórico con un alcance descriptivo correlacional, el diseño es el no experimental de corte transversal. La población universal de la investigación son 72 agentes comunitarios y la muestra aleatoria simple es de 45 agentes. El procedimiento metodológico corresponde a la muestra estadística chi cuadrada. La conclusión a la que se llegó en los resultados, se observa que hay una relación significativa entre el liderazgo de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios. Esto se refleja en el valor del chi cuadrado, que es estadísticamente significativo con un nivel de $p=0.000$, que es menor al nivel de error de significancia de 0.05 lo cual representa a un 95% de nivel de confianza.

Palabras Clave: Agentes comunitarios, Autoridades locales, Liderazgo, Organización.



ABSTRACT

The research called: Leadership of the local authorities and the organization of the community agents of the Asillo Micro Red 2017, had as a general objective: To determine the relationship of the Leadership of the local authorities with the organization of the community agents of the Asillo Micro Red 2017. The method that was used in the investigation is hypothetical deductive, under the quantitative approach; of a basic theoretical type with a descriptive correlational scope, the design is non-experimental with a cross section. The universal population of the investigation is 72 community agents to the simple random sample of 45 agents. The methodological procedure corresponds to the chi-square statistical sample. The conclusion reached in the results, it is observed that there is a significant relationship between the leadership of local authorities and the organization of community agents. This is reflected in the chi square value, which is statistically significant with a level of $p=0.000$, which is less than the significance error level of 0.05, which represents a 95% confidence level.

Key Words: Community agents, Local authorities, Leadership, Organization



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación Liderazgo de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo. En los últimos años, se ha observado muchos cambios respecto al liderazgo que ejercen las autoridades locales en diversos ámbitos de la región de Puno, estos cambios son acompañados por el interés de la población, los programas de participación de las autoridades locales con organizaciones entre ellos la participación de los Agentes Comunitarios, estos agentes han demostrado su firme compromiso al llevar a cabo diversas acciones destinadas a prevenir y promover la salud en su comunidad.

Es importante recordar que el liderazgo funciona como una estrategia colaborativa en la comunidad, donde la participación y organización de familias, agentes comunitarios, autoridades locales, sector de la salud y gobiernos locales son elementos clave en la planificación, implementación y evaluación de las tareas relacionadas con la vigilancia comunitaria. Al llevar a cabo estas acciones de manera constante, se garantiza la presencia de niñas y niños en situaciones más propicias para desarrollar sus habilidades, gozar de buena salud física, tener confianza en sí mismos, adquirir aprendizajes y establecer relaciones adecuadas con su entorno. Este proceso requiere una coordinación efectiva entre todos los actores sociales involucrados, quienes deben asumir sus roles y responsabilidades respectivas de manera coherente.

Dentro de este contexto, se observa como un rasgo esencial y compartido en los diversos estilos de liderazgo la importancia de la organización, tanto como un principio



que rige la dinámica comunitaria, así como un objetivo en sí mismo. En este sentido, los líderes utilizan sus habilidades y enfoques distintivos para establecer contextos donde la horizontalidad y la equidad se fomentan, logrando que estas estructuras organizativas sean un reflejo palpable en la sociedad.

Bajo estos indicios, la estructura de la investigación se conformó de la siguiente manera:

En el CAPITULO I se presenta información relativa a la introducción, resaltando los enunciados de la investigación.

En el CAPITULO II se indica una revisión exhaustiva de la literatura, profundizando en los conceptos y elementos relevantes relacionados con el tema de investigación. Esto implica explorar de manera detallada la intersección entre Liderazgo de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.

En el CAPITULO III abarca la sección de materiales y métodos de la investigación, que sigue un enfoque hipotético-deductivo. En este enfoque se establece la utilización de un diseño de investigación no experimental, con un enfoque cuantitativo. Las técnicas e instrumentos empleadas para la recopilación de datos, al igual que el proceso de análisis de los datos obtenidos.

En el CAPITULO IV en esta sección de resultados y discusión, se exponen los hallazgos derivados de la investigación mediante la presentación de tablas de porcentajes. Estos resultados son el producto de la verificación de las hipótesis planteadas en las cuales se



considera la variable independiente al liderazgo de las autoridades locales y como variable dependiente la organización de los agentes comunitarios.

Finalmente, se exponen las conclusiones derivadas de la investigación, basadas en los resultados presentados en las tablas y culmina con una serie de recomendaciones formuladas en función de los resultados.

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Dentro de las políticas públicas de salud, el Ministerio de Salud ha estado fomentando la implementación de intervenciones en promoción de la salud. En este contexto, se destaca el papel crucial del agente comunitario de salud (ACS), cuyo trabajo voluntario y altruista refleja su dedicación hacia la salud de la población. El ACS despliega esfuerzos para promover una cultura de salud y para desarrollar hábitos de vida saludables, con el objetivo de mejorar la calidad de vida a nivel individual, familiar y comunitario.

El liderazgo de las autoridades locales refuerza la participación de los agentes comunitarios como interlocutores entre el estado y la sociedad civil, permitiendo que las actividades del sector salud impacten eficazmente en la población. No se observa todo esto en las autoridades locales del Distrito de Asillo debido a las deficiencias en la ejecución de sus funciones y su bajo rendimiento. Estas carencias se manifiestan a través de actitudes negativas y poco productivas, como la falta de iniciativa propia para abordar tareas pendientes, lo cual afecta el compromiso con las organizaciones. Asimismo, se destaca la ausencia de objetivos



compartidos, la falta de confianza en el trabajo en equipo y una comunicación poco clara en relación con las inquietudes y expresiones relacionadas con las responsabilidades laborales.

Es importante destacar que el agente comunitario de salud (ACS) desempeña un rol de liderazgo que es tanto elegido como reconocido por su comunidad. En esta capacidad, lleva a cabo acciones voluntarias orientadas hacia la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. Estas acciones se desarrollan en colaboración con el personal de salud y las instituciones locales y regionales. Además, el ACS actúa como representante de su comunidad, desempeñando un papel esencial en la participación ciudadana y ejerciendo su función de enlace entre la comunidad y las autoridades.

Es un equívoco común pensar que el éxito de una organización eficiente se reanuda únicamente en dirigir la atención hacia las metas, controlar y otros elementos estructurales relacionados con la administración. Sin embargo, es crucial considerar otro factor esencial: reconocer que las organizaciones son un componente inseparable de la sociedad y, por tanto, están condicionadas a las aspiraciones y las necesidades humanas, cualquier persona integrante de una organización debe satisfacerse con el esfuerzo que desarrolla en su trabajo y la organización debe permitirle a la persona un lugar en su estructura (Alfaro & Rivarola, 2015).

El grado de la organización de la población, la percepción y la concepción de la salud condiciona su forma de participación y además que si el Estado



incorpora a la población funciones de mayor complejidad y sostenibilidad, se lograra consolidar los procesos de participación social.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general:

¿De qué manera el Liderazgo de las autoridades locales se relacionan con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017?.

Problemas específicos:

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional de las autoridades locales se relacionan con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.
- ¿De qué manera los rasgos de liderazgo de las autoridades locales se relacionan con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

Liderazgo de las autoridades locales se relaciona significativamente con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.



Hipótesis específica

- El liderazgo transformacional de las autoridades locales se relaciona significativamente con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.
- Los rasgos de liderazgo de las autoridades locales se relacionan significativamente en la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Hoy en día el liderazgo de las autoridades locales es de suma importancia para una organización ya que fomenta una actitud positiva, motivada y preparada. Este liderazgo permite que los agentes comunitarios realicen una participación comunitaria con un clima político favorable a lado de sus autoridades y desempeñando sus funciones en beneficio del bien común ya que los conocimientos adquiridos durante sus capacitaciones serán compartidas con su organización y su comunidad y de esa manera benefician a los niños y niñas menores de 5 años y de las madres gestantes.

No obstante algunas autoridades locales del distrito de Asillo presentan deficiencias en la práctica de liderazgo con las organizaciones del distrito puesto que sus actividades no se refleja en proyectos que beneficien a la protección, desarrollo y cuidado integral de los niños y niñas menores de 5 años así como de las madres gestantes, también se observa una deficiente implementación de los



centros de promoción y vigilancia comunal ya que los agentes comunitarios trabajan con sus organizaciones en locales alquilados o prestados, por eso es necesario fortalecer la organización de los agentes comunitarios de manera articulada velando por sus necesidades de esa manera lograr el bien común. [...] fortalecer y consolidar la labor de los agentes comunitarios de salud, como actores fundamentales en la implementación de la estrategia de atención primaria en salud en sus comunidades. (Ley 30825, 2018).

El liderazgo refuerza la participación de los agentes comunitarios como interlocutores entre el estado y la sociedad civil, permitiendo que las actividades del sector salud impacten eficazmente en la población. El grado de la organización de la población, la percepción y la concepción de la salud condiciona su forma de participación y además que si el Estado incorpora a la población funciones de mayor complejidad y sostenibilidad, se lograra consolidar los procesos de participación social. Es esencial recordar que el liderazgo opera como una estrategia comunitaria que implica la colaboración de familias, agentes comunitarios, autoridades locales, el sector salud y gobiernos locales en la planificación, ejecución y evaluación de actividades relacionadas con la vigilancia comunitaria. Al realizar estas actividades de manera constante, se garantiza la presencia de niños y niñas con mejores oportunidades para desarrollar sus capacidades, mantener una buena salud física, confianza en sí mismos y habilidades para aprender y relacionarse con su entorno. Esto requiere una coordinación efectiva y la asunción de responsabilidades adecuada por parte de todos los actores sociales involucrados.



El Estado Peruano, consecuente con los compromisos internacionales asumidos en materia de promoción y protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, formula y pone en práctica el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia, que tiene como objetivos generales, crear condiciones favorables para su desarrollo humano sostenible a lo largo de su ciclo de vida, y contribuir a la lucha contra la pobreza y pobreza extrema en nuestro país, de modo que vayan formándose en el ejercicio de la ciudadanía en una sociedad democrática que promueve la cultura de derechos (Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP., 2012).

De acuerdo con las atribuciones establecidas en el Código de los Niños y Adolescentes, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables asume el rol de Ente Rector del Sistema Nacional de Atención Integral al Niño y al Adolescente. Como parte de esta responsabilidad, ha desarrollado el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021. Este plan representa una política nacional en relación a la niñez, infancia y adolescencia, ya que establece una agenda de acciones a emprender con el propósito de asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. El enfoque primordial de este plan es garantizar condiciones que permitan un desarrollo integral y participativo sin discriminación, otorgando especial importancia a principios como el interés superior del niño, la igualdad de oportunidades, el derecho a la autodeterminación progresiva y la participación activa, así como el papel fundamental de la familia. En virtud de estos aspectos, es de gran importancia la aprobación del mencionado Plan Nacional (Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP., 2012).



Finalmente con esta investigación se pretende que hayan más investigaciones en referencia al liderazgo de las autoridades locales y su relación con la organización de los agestes comunitarios, a su vez pueda servir como referencia a las futuras investigaciones interesadas en esta área de investigación y que los resultados obtenidos puedan ser complementadas, esta investigación también puede ser realizadas con un enfoque cualitativo.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo general

Determinar la relación del Liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.

Objetivos específicos

- Determinar la relación del liderazgo transformacional de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.
- Determinar la relación de los rasgos de liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. LIDERAZGO

2.1.1. Enfoque teórico

Teoría de liderazgo situacional

Hersey y Blanchard citado por (Pérez, 2014) diseñaron el modelo de liderazgo situacional, este modelo se basa en el análisis de una situación determinada, teniendo en cuenta el nivel de madurez de los componentes del equipo, para luego adoptar un estilo de liderazgo acorde con esa situación y nivel de madurez.

Para comprender el modelo, es esencial reconocer la existencia de dos estilos de liderazgo: uno orientado hacia el apoyo y la colaboración, y otro carácter más directivo.

- Comportamiento directivo: El líder establece las responsabilidades y actividades, proporciona orientación sobre cómo ejecutarlas y supervisar los resultados obtenidos.
- Comportamiento de apoyo: El líder promueve la participación y la toma de decisiones, agrega valor y trabaja en colaboración con el equipo.



Teoría de los rasgos

Esta corriente de pensamiento experimentó un notable crecimiento durante el lapso que abarca desde la década de 1920 hasta 1950. Asimismo, experimentó un renacimiento a partir de los años 90 hasta el presente, tras un periodo de casi total inactividad. Se enmarca dentro de las denominadas teorías del gran hombre que sugieren que ciertas características estables de las personas (rasgos) diferencian a quienes pueden considerarse líderes de aquellos que no lo son Bass, 1990, citado en (Lupano & Castro, 2003). Este enfoque se fundamenta en diversas teorías de la personalidad que buscan reconocer las variaciones individuales existentes entre las personas. Algunos de los atributos personales que caracterizan a los líderes son: altos niveles de energía, inteligencia, intuición, capacidad de previsión y persuasión. (Lupano & Castro, 2003).

Teoría de conductual

Según (Lupano & Castro, 2003), esta escuela presentó un auge considerable entre los años 1950 y 1960, se centra en el análisis de las conductas de los líderes y en la relación entre éstas y el liderazgo efectivo, la principal sede de estos estudios fue la Ohio State University, allí se descubrió que los seguidores perciben la conducta de su líder en relación con dos categorías independientes:

- **Iniciación de estructura:** Estas acciones están dirigidas hacia la realización de tareas y engloban actividades como la organización laboral, la creación



de un marco estructural en el entorno laboral y la definición de roles y responsabilidades, entre otras.

- Consideración: estas acciones tienen como propósito el mantenimiento o la mejora de las relaciones entre el líder y sus seguidores. Esto abarca aspectos como el respeto, la confianza y la creación de un ambiente de camaradería.

Teoría transformacional

Burns, 1978 citado en (Lupano & Castro, 2003) construyó su teoría acerca del liderazgo transformacional, esta entiende al liderazgo como un proceso de influencia en el cual los líderes influyen sobre sus seguidores, los líderes asimismo resultan afectados modifican sus conductas si perciben respuestas de apoyo o resistencia por parte de sus adeptos.

En esta perspectiva, el liderazgo se considera un proceso compartido entre líderes de diversos niveles en una organización, en contraposición al enfoque del liderazgo carismático, que tiende a centrarse en la personalidad individual de ciertos líderes.

Burns establece, además, una diferenciación entre liderazgo transformacional y el denominado liderazgo de tipo transaccional. En este último los seguidores son motivados por intereses personales en lugar de ser influidos por sus líderes para trascender sus propias necesidades en pos del beneficio de la organización, típico del liderazgo transformacional; el liderazgo transaccional



suele darse cuando los líderes premian o, por el contrario, intervienen negativamente en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado (Lupano & Castro, 2003).

Suele entenderse al liderazgo transaccional como conformado por dos sub- dimensiones:

- Recompensa contingente: Se refiere a una dinámica de interacción entre el líder y los seguidores que se basa en intercambios mutuos. El líder reconoce las necesidades individuales de los seguidores y establece un intercambio entre las demandas del grupo y las de cada individuo. Este proceso implica recompensas o sanciones en función del logro de los objetivos establecidos.
- Manejo por excepción: El líder actúa solo en momentos en que es necesario implementar ajustes o modificaciones en las conductas de los seguidores. En su mayoría, estas intervenciones tienden a ser de naturaleza negativa y crítica, con el propósito de evitar desviaciones en la dirección de los objetivos establecidos.

2.1.2. Concepto

Según Yukl, 2013 citado por (Vega, 2014), “las esencia del liderazgo es la de influenciar para lograr objetivos compartidos. Ahora, lograr que estos se cumplan en el tiempo y en forma perdurable depende en forma directa de los modelos de liderazgo que se ejerzan”.



El liderazgo es una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana, el liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales, la influencia es una fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad, y de refiere a las manera de introducir cambios en el comportamientos de personas o grupos de personas. (Chiavenato I. , 2001, pág. 314)

2.1.3. Estilos de liderazgo

a) Liderazgo transformacional

“Expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional”, Cannice, Koontz y Weihrich, 2012 citados por (Cruz & Rodea, 2014).

Según Avolio y Bass, 2004, p.96 citado por (Casquero, 2019) como el “proceso de influencia en el cual los líderes cambian en sus seguidores la consciencia de lo que es importante y los impulsan a verse ellos mismos, las oportunidades y los desafíos del entorno de una nueva forma”.

“El líder transformacional va más allá que el transaccional, brindando atención individualizada a cada uno de sus seguidores, compartiendo sus deseos y necesidades, proporcionando un significado a través de la



articulación de una visión colectiva, elevando el sentimiento de pertenencia, motivándolos a cuestionarse y proponer nuevas formas de hacer las cosas y en general, llevándolos a metas por encima de sus propios intereses y a niveles más elevados de desarrollo personal”, Avolio y Bass, 2004 citado por (Casquero, 2019).

Por lo cual se puede decir que “el liderazgo transformacional no sustituye al transaccional, sino que motiva e inspira a los seguidores para que vayan más allá de lo inicialmente pactado e, inclusive, de lo que ellos mismos consideraban posible, incrementa su satisfacción y compromiso y en el proceso va desarrollando nuevos líderes”, Bass y Riggio, 2006 citado por (Casquero, 2019).

Li, Tan, y Teo, 2012 citados por (Manosalvas, et al. 2017) “el liderazgo transformacional trata de inducir en el seguidor, un comportamiento deseado a través de estimulación intelectual o inspirando a los seguidores a ignorar sus propios intereses para alcanzar un propósito colectivo”.

Un elemento fundamental de la teoría de liderazgo transformacional es el vínculo generado a través del compromiso entre líder y seguidores hacia la consecución de metas, la influencia que genera el líder sobre sus seguidores es lo que permite articular la visión de grupo y proyectarse al logro de objetivos comunes (Sánchez, et al. 2014).



Según Bass y Avolio, 2000 citados por (Cabanillas, 2018) el liderazgo transformacional presenta las siguientes dimensiones:

- Motivación inspiradora:

Señalaron que un líder transformacional se comporta de forma que motiva e inspira a quién o quienes lo rodean, brindando un significado y nueva perspectiva a los trabajos; tienen la capacidad de entusiasmar el espíritu de equipo; contagiar entusiasmo y optimismo, creando la visión de un futuro promisorio para los seguidores.

- Estimulación intelectual:

Señalaron que la estimulación intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el re encuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público.

Los autores también subrayaron que la estimulación intelectual por parte del líder transformacional se manifiesta en un progresivo avance en la conceptualización, comprensión y discernimiento de los seguidores acerca de la naturaleza de los problemas que confrontan, así como en la formulación de soluciones. Esto contribuye a fomentar su



independencia y autonomía. Esto difiere de la mera posesión de habilidades y competencias en la tarea, el conocimiento y la destreza por parte del líder. En otras palabras, el líder debe sobresalir en habilidades o atributos en comparación con otros miembros o seguidores, con el fin de abordar los desafíos que el grupo enfrenta.

b) Liderazgo transaccional

Según (Durán & Castañeda, 2015) “el liderazgo transaccional se define como una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones. El liderazgo transaccional opera con base en autoridad burocrática y legitimidad dentro de la organización”.

Según Antonakis y House, 2002 citado por (Páez, et al., 2014) “el liderazgo transaccional, es el líder que guía a sus colaboradores hacia metas establecidas mediante requisitos específicos y roles bien definidos, donde los éxitos se premian y los fracasos se castigan; en otras palabras, es un enfoque centrado llanamente en los resultados”.

Este enfoque abarca cuatro estilos básicos que reflejan diferentes tipos de intervención del líder y son: política de no intervención, conocido como Laissez-Faire, en la que el líder evita las responsabilidades y la toma de decisiones Eagly, Johannesen-Schmidt y Van Engen, 2003 citado por (Páez, Rincón, Astudillo, & Bohórquez, 2014); le sigue gerencia por excepción



pasiva, en la que el líder interviene sólo cuando no se cumplen los estándares; luego está la gerencia por excepción activa, en la que el líder acompaña el proceso haciendo correctivos oportunamente; y finalmente, recompensa contingente, en la que el líder reconoce los logros y los recompensa.

“Los dos primeros comportamientos del estilo de liderazgo transaccional se conocen como no liderazgo y están caracterizados por ejercerse en una gerencia pasiva que ha demostrado ser inefectiva” Hinkin y Schriesheim, 2008 citado por (Páez, et al., 2014). Los dos siguientes comportamientos del liderazgo transaccional son más efectivos (Lowe, Kroeck y Sivasubramaniam, 1996) y se caracterizan por una intervención más activa del líder sobre su grupo y los procesos que lidera. En el enfoque de la gestión por excepción activa, el líder otorga autonomía a sus colaboradores para tomar decisiones, pero interviene inmediatamente al identificar errores o desviaciones de las normas y estándares preestablecidos. Finalmente, con la recompensa contingente, el líder define claramente los requerimientos de rol y tarea, reconoce logros y ofrece recompensas contingentes al desempeño Antonakis y House, 2002 citados por (Páez, Rincón, Astudillo, & Bohórquez, 2014).

Por ende, el liderazgo transaccional se caracteriza por enfocarse en la definición y el logro de objetivos, pero suele pasar por alto el fomento del desarrollo y las inquietudes de los colaboradores en aras de dichas metas. No obstante, el liderazgo transaccional establece fundamentos sólidos y



pragmáticos que pueden servir como base para el desarrollo del liderazgo transformacional.

c) Liderazgo carismático

Según la Gran enciclopedia Castellana (2001) citado por (Madrigal, 2009) en política se denomina líder carismático a la persona que encarna el poder y la autoridad, basado en la fe y la fidelidad incondicionales que los individuos de un país depositan en un hombre, al que le atribuyen cualidades excepcionales o particulares ejemplares fuera de lo común.

Rowold y Laukamp, 2009 citados por (Ayoub, 2010) “piensa que el liderazgo carismático se encontró relacionado con medidas de desempeño objetivo como el desempeño financiero, el interés por actividades de formación y menor ausentismo”.

El carisma es un rasgo de personalidad extraordinario poseído por algunos que hace que los demás lo traten como líder. De acuerdo con Weber no importa realmente la calidad o valor del rasgo de personalidad sino que dicho rasgo sea reconocido por los seguidores (se trata de la atribución del liderazgo). Por una parte es necesario que el individuo posea ciertos rasgos de personalidad exclusivos o sobrenaturales, éstos deben ser reconocidos por los seguidores a través de su entrega y confianza en el líder y su misión y el líder debe corroborar su carisma a través del éxito repetido de su empresa y el



bienestar de sus seguidores la corroboración mantiene el reconocimiento (Ayoub, 2010).

d) Liderazgo visionario

Según Carrión, 2007 citado por (D´Vicente & Villalobos) “el liderazgo visionario se sustenta en la capacidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro para una organización o unidad organizacional que traspone las fronteras del presente y lo mejora”.

Existen tres cualidades que presentan estos líderes, una vez que la visión es identificada Cifuentes 2006 citado por (D´Vicente & Villalobos) las cuales son:

- La primera es la capacidad para explicar la visión a los otros, el líder necesita poner en claro la visión en términos de las acciones y objetivos requeridos mediante una clara comunicación oral y escrita, la mejor visión probablemente será poco eficaz si el líder no es tan fuerte comunicador.
- La segunda habilidad consiste en la capacidad de comunicar la visión no solo mediante palabras, sino también a través de las acciones del líder. Esto implica comportarse de manera que constantemente transmita y refuerce la visión.
- La tercera habilidad radica en la capacidad de expandir la visión a diversos contextos de liderazgo. Esto implica la habilidad de organizar



las actividades de manera que la visión pueda ser aplicada en diferentes situaciones, asegurándose de que la visión sea igualmente relevante para distintos departamentos u áreas.

2.1.4. Rasgos de liderazgo

Según Bennis, 2003 citado por (Gómez, 2005) se afirma que “hay un nuevo modelo basado en cuatro cualidades: la capacidad de conseguir participación de los demás, atrayéndolos a una visión y sentimiento comunes; tener una voz diferenciada y que se oiga por encima de los demás, un solo conjunto de valores reflejado en una sensación de integridad y lo más importante la capacidad de adaptación puesto que estas características fueron extraídas de líderes cuyas facultades se vieron favorecidas en presencia de situaciones límite o desafiantes”.

a) Rasgos Personales

“Los líderes eran definidos sólo por los rasgos personales: inteligencia, extroversión, ajuste, dominio y empatía los cuales caracterizaban a los líderes de diversos tipos en situaciones particulares y en condiciones específicas”. Goleman et al 2000 citado por (Chamorro, 2005) en el que “aluden a un conjunto de rasgos, identificados en los líderes, y a los que ellos denominan inteligencia emocional”.



Los elementos que componen la inteligencia emocional se dividen en cuatro capacidades clave: la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social y la gestión de relaciones. Estas habilidades forman parte de las características distintivas del liderazgo resonante, pero también son características esenciales en líderes cuyo enfoque de liderazgo se basa en las interacciones personales. Estos “[...] líderes para el ejercicio de su liderazgo requieren de las habilidades definidas en la inteligencia emocional, para fomentar las relaciones positivas interpersonales en las organizaciones”, Morrison, 2000 citado por (Chamorro, 2005).

Goleman, 2000 citado por (Chamorro, 2005) indica que nuestra inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas basadas en:

- Valoración de sí mismo

El director- líder reconoce sus fortalezas y debilidades y se ríe de sí mismo. Tiene la habilidad de aprender y trabajar en aspectos que necesita mejorar, y está dispuesto a aceptar críticas y retroalimentación constructiva de manera positiva. Además, sabe cuándo es necesario solicitar asistencia y dónde enfocar sus esfuerzos para desarrollar y enriquecer sus aptitudes de liderazgo.



- Confianza en sí mismo

El director - líder sabe asumir tareas complejas. Por lo general, posee una notable presencia y confianza en sí mismo que le permite sobresalir dentro del grupo.

- Autocontrol

El director - líder que posee la habilidad de autocontrol emocional es capaz de manejar y direccionar de manera efectiva sus emociones y reacciones impulsivas.

- Adaptabilidad

El director - líder posee la flexibilidad necesaria para encarar desafíos nuevos, adaptándose ágilmente a los cambios y no encuentra dificultades en modificar su perspectiva cuando las nuevas circunstancias y desafíos así lo requieren.

b) Rasgos Motivacionales

- Motivación de logro

Es aquel tipo de motivación intrínseca, dirigida por estímulos internos, que aboca al sujeto a la obtención de logros máximos, atendiendo a la realidad sobre la que va actuar y a su propia capacidad, es el impulso que tienen algunas personas para superar retos y obstáculos a fin de alcanzar sus metas,



se ha identificado que esta se desarrollara a lo largo de la vida del sujeto, esto es, que las creencias, valores y emociones están relacionados con el logro ya que el sujeto se forma a partir de los que el medio social le brinda (Astorga & Silvia, 2009).

- Motivación de poder

Suniaga, 2002 citado por (Cabanillas, 2018) señaló que “las personas con alta necesidad de poder sienten gran inclinación, por influir y controlar sobre los demás; que, por lo general, están en la búsqueda para cargos de liderazgo, tienen dinámica, sinceros, exigentes y deslumbran a los demás, brindan aprendizaje al hablar en público”.

- Motivación de afiliación

La motivación por filiación “está vinculada con las necesidades adicionales de aprobación, apoyo, amistad e información. No es equivalente a otros rasgos como la extroversión, la simpatía, la popularidad o la sociabilidad.” (Barraca).

- Motivación de competencia

Características de las personas motivadas por la competencia:

- Excelencia en su campo de competencia.
- Cultivo de destrezas para abordar situaciones problemáticas.
- Buscan constantemente la innovación.
- Aprovechan sus vivencias como oportunidades de crecimiento.



2.1.5. Autoridades locales

En la Comunicación de "Las autoridades locales: agentes para el desarrollo" el término "autoridad local" se emplea en un contexto amplio para incluir la diversidad de niveles y subdivisiones del gobierno a nivel sub nacional, tales como municipios, comunidades, distritos, provincias, regiones, y otros.

El gobierno local, o municipalidad, representa la estructura fundamental de organización en nuestro país, y es el medio directo a través del cual los residentes participamos en cuestiones vinculadas a nuestra comunidad.

Las instancias gubernamentales a nivel municipal comprenden el Concejo Municipal y el alcalde. El Concejo Municipal se compone del alcalde y los regidores, y su responsabilidad abarca la formulación de normativas y la supervisión del manejo adecuado de los fondos y recursos de la municipalidad.

- **Autoridades Comunales**

Según (CARE & REDESA, 2006) “Cuando hablamos de autoridades comunales nos referimos a las Juntas directivas comunales y a los Comités de Desarrollo Comunal (CODECO), que son instancias de concertación comunal que permiten una mayor participación de la comunidad en las iniciativas de desarrollo”.

La esencia del funcionamiento del SIVICO se fundamenta en la participación de las autoridades, la estructuración del sistema y la supervisión



en sí misma. Las autoridades locales, al reconocer la relevancia del desarrollo humano y la significativa atención a la niñez temprana, participan activamente y emprenden acciones que aseguran el triunfo y la perdurabilidad del sistema dentro de la comunidad.

Las autoridades que cuentan con conocimiento, formación y un fuerte compromiso hacia el progreso de su comunidad tienen la capacidad y la obligación de:

- Supervisar el avance de actividades planificadas y marcadores acordados con la comunidad (riesgos de salud: tanto individuales como colectivos).
- Conducir reuniones mensuales y convocar reuniones adicionales cuando la situación sanitaria lo requiera, para evaluar las tareas realizadas; los acuerdos deben ser registrados en un libro de actas debidamente legalizado.
- Los profesionales de salud tienen la responsabilidad de fomentar estas reuniones y desempeñarse como facilitadores de manera regular como parte de sus responsabilidades de servicio.
- Movilizar a la comunidad en la promoción de la autogestión de la salud y en el progreso comunitario.
- Colaborar con la comunidad para definir soluciones que sean acordadas y eficaces ante los problemas identificados.
- Actuar con celeridad en la evacuación de situaciones de emergencia.



2.2. ORGANIZACION

2.2.1. Enfoque teórico

Teoría de sistemas cooperativos

“Esta teoría de la organización es considera a las organizaciones como sistemas cooperativos, es decir, organizaciones cuyos miembros comparten esfuerzos para lograr los propósitos de la organización. El autor también expone el trabajo de los directivos como canales por medio de los cuales la comunicación fluye, a la autoridad como una manera en que los trabajadores deciden aceptar la orden”, Barnard, 1938 citado en (Cárdenas, 2016).

También resalta “la importancia de la individualidad del hombre y sus factores psicológicos, biológicos y físicos aunque reconoce que las personas como participantes en los sistemas cooperativos específicos se consideran en sus aspectos puramente funcionales y de cooperación” (Cárdenas, 2016). El autor considera relevante a los grupos informales dentro de las formales, estos últimos son considerados un tipo de cooperación humana que es consciente, deliberada y que está encaminada a un fin (Cárdenas, 2016).

Teoría de sistemas

La teoría de sistemas intenta ser integradora pues su principal representante Bertalanffy, Bertalanffy, 1968 citado en (Cárdenas, 2016),



contempla varios aspectos que no habían sido contemplados hasta el momento, el sistema es definido por el conjunto ordenado de elementos que interaccionan entre sí para el logro de determinado objetivo, de esta manera la variabilidad de sus partes incide en los demás y por tanto, influye en el conjunto y su complejidad depende de la cantidad de elementos y relaciones en que interactúan. Kast y Rosenzweig, 1993 citado en (Cárdenas, 2016) “consideran elementos del sistema, al modelo de entrada, salida, transformación, entropía negativa, estado estable, equilibrio dinámico y homeóstasis y retroalimentación de los sistemas abiertos. Existen sistemas dentro de sistemas, los sistemas son abiertos y la estructura determina el funcionamiento de la organización”.

Una de las situaciones que podrían limitar que se explique el funcionamiento de una organización a través de esta teoría es por tratar de explicarla como un organismo vivo, Bertalanffy, 1968 citado en (Cárdenas, 2016) se apoya de la estructura de un organismo viviente, para explicar lo cómo podría explicarse un sistema abierto, el cual que se mantiene en continua incorporación y eliminación de materia, construyendo y demoliendo componentes, sin alcanzar, mientras la vida dure, un estado de equilibrio. Katz y Khan citado en (Cárdenas, 2016) comentan que “un sistema es abierto cuando no puede ser definido por un conjunto estático de relaciones causa-efecto organizacional, el entorno y medio ambiente interno, así como las interrelaciones entre los sistemas y subsistemas”.



2.2.2. Concepto

Según (Segredo, et al. 2015) “La organización está integrada por seres humanos y por las relaciones que conforman los diferentes elementos o subsistemas donde se destacan los cuatro tipos de recursos: los humanos, los materiales, los financieros y la información. La organización es un Sistema abierto y dinámico, que refleja las principales características y contradicciones de los sistemas más amplios con los cuales interactúa”.

Según (Chiavenato I. , 2007) “los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales, y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella”.

Según (Chiavenato I. , 2007) una organización existe sólo cuando:

- Existen individuos con habilidades efectivas de comunicación.
- Están dispuestos a colaborar de manera conjunta (mostrando disposición para comprometer sus propias acciones en favor del grupo).
- Con el propósito de alcanzar una meta compartida.



2.2.3. Dimensiones del diseño organizacional

Según (Daft, 2011) las dimensiones organizacionales se dividen en dos tipos:

a) Estructurales

Según (Daft, 2011) proporcionan etiquetas para describir las características internas de una organización y estas son:

- **Formalización:** Hace referencia a la medida de la documentación escrita dentro de una organización. Esta documentación engloba procedimientos, perfiles de puestos, normativas y manuales de políticas.
- **Especialización:** Se refiere al nivel en el que las actividades de una organización están subdivididas en distintas tareas individuales.
- **Jerarquía de autoridad:** trata de la descripción de las relaciones de jerarquía y supervisión dentro de una organización, indicando qué empleados se reportan a qué gerentes y cuántos subordinados están bajo la supervisión directa de cada gerente.
- **Centralización:** Este término se utiliza para indicar el nivel de la jerarquía en el que se encuentra la capacidad de tomar decisiones. Si las decisiones se concentran en el nivel superior de la organización, se considera que está centralizada. En cambio, si las decisiones se delegan a niveles inferiores de la organización, se dice que está descentralizada.



- Profesionalismo: Se trata del nivel de educación y formación académica que poseen los empleados en una organización. El grado de profesionalismo se considera elevado cuando los empleados necesitan someterse a extensos períodos de capacitación y adquirir conocimientos específicos para acceder a ciertos cargos dentro de la organización.
- Razones de personal: Estas razones engloban aspectos como la administración, la organización de la oficina, la profesionalidad del personal y las funciones desempeñadas por los empleados, ya sean de carácter directo o indirecto.

b) Contextual

Según (Daft, 2011) las dimensiones contextuales pueden visualizarse como un conjunto de elementos superpuestos subyacentes a la estructura y los procesos laborales de una organización y estas son:

- El tamaño: Dado que las organizaciones son sistemas sociales, comúnmente se evalúa su tamaño en función del conteo de trabajadores que forman parte de ellas.
- La tecnología organizacional: Hace referencia a los instrumentos, métodos y pasos utilizados para convertir los recursos de entrada en productos terminados. Está relacionado con la manera en que la organización lleva a cabo la producción de los bienes y servicios que proporciona a sus clientes, e involucra aspectos como la capacidad de adaptar la fabricación, así como sistemas de información eficientes.



- El entorno: El entorno abarca todos los elementos situados fuera de los confines de la organización. Entre los componentes fundamentales se encuentran la industria, el gobierno, los clientes, los proveedores y la comunidad financiera.
- Las metas y la estrategia: Las metas y la estrategia de una organización establecen el propósito y las tácticas competitivas que la distinguen de otras entidades. En ocasiones, las metas se plasman en una declaración duradera de la misión de la empresa. La estrategia es el plan de acción que detalla cómo se asignarán los recursos y se llevarán a cabo las actividades para enfrentar el entorno y lograr los objetivos de la organización.
- Cultura: La cultura de una organización abarca el conjunto fundamental de valores, creencias, percepciones y reglas esenciales compartidos por los trabajadores. Estos valores y normas fundamentales pueden vincularse con aspectos como la conducta ética, la dedicación a los empleados, la eficiencia o el servicio al cliente, y funcionan como el elemento cohesionador que une a los miembros de la organización.

2.2.4. Agentes comunitarios

Según (CARE & REDESA, 2006) “El agente comunitario de salud (ACS) es una persona voluntaria nombrada y reconocida por la propia comunidad, que está preparada para la prevención de enfermedades y promoción de prácticas



saludables en la familia y en su comunidad, en coordinación con el personal de salud y la organización comunal”.

La labor del agente comunitario de salud desempeña una función crucial al interactuar directamente con la comunidad, contribuyendo significativamente a reforzar los vínculos entre la comunidad y las instituciones de salud, lo cual incide en el acceso de la población a los servicios de salud.

Dentro del sistema de vigilancia comunitaria, los agentes comunitarios asumen las siguientes tareas: Identificación y monitorización de factores de riesgo para la salud:

- Recopilación y gestión de datos comunitarios: realización del censo comunitario (en colaboración con el equipo de salud), mantenimiento actualizado de la cartografía comunitaria, registro diario de las actividades y actualización de los instrumentos del sistema.
- Supervisión del estado nutricional y salud de los niños y supervisión del bienestar de las mujeres embarazadas en la comunidad, conforme a la priorización establecida en conjunto con el personal de salud y la comunidad.
- **Centros de vigilancia**

Según (UNICEF/INEI, 2008) Este concepto de desarrollo basado en la comunidad, ha estado vigente a través del tiempo por quienes buscan una mayor igualdad en la posesión del conocimiento y del poder en favor de las



poblaciones más excluidas, es un concepto de perspectiva más humano porque está centrado en la gente, porque permite una mayor realización de los valores humanos, una mayor capacidad para ejercer control sobre sus propios ambientes y un mayor reconocimiento de sus derechos y aspiraciones.

La vigilancia comunitaria fue concebida como un proceso de desarrollo en la comunidad, a través del cual sus miembros se organizan y movilizan para supervisar a madres embarazadas y niños en condiciones de riesgo. El objetivo es establecer una red de apoyo en la que la comunidad desempeñe un rol central. Esto implica la colaboración entre autoridades, líderes y residentes para comprender mejor las prácticas de cuidado maternal e infantil, identificar problemas y situaciones de riesgo, aplicar medidas de ayuda propia y fomentar la responsabilidad de los padres en el crecimiento y desarrollo de sus hijos. El resultado deseado de la vigilancia es lograr la aceptación y la integración de estos conceptos en la cultura familiar y comunitaria.

Es un espacio en la comunidad que fomenta la adopción de prácticas beneficiosas para la salud en las familias, con el propósito de contribuir al adecuado crecimiento y desarrollo óptimo de los niños menores de 36 meses, comenzando desde el período gestacional. Esta iniciativa involucra tres actividades fundamentales: a) Educación en prácticas saludables, b) Vigilancia Comunal y c) Toma de decisiones. Estas actividades se dirigen a promover el potencial de desarrollo, tanto intelectual como económico, en la etapa temprana de la infancia, mediante la participación activa y coordinada de agentes



comunitarios de salud, líderes locales, autoridades comunales, personal de salud y otros actores sociales (Veramendi & Quispe, 2013).

- **Funcionamiento del centro de promoción y vigilancia comunal.**

Según (Veramendi & Quispe, 2013) los ACS realizan sus funciones mediante tres principales actividades:

- a) Educación en prácticas saludables implica la generación de conocimientos a partir de la base de conocimientos existentes en las familias, respetando sus creencias y tradiciones. Esto se lleva a cabo mediante el intercambio de experiencias entre las familias, el Agente Comunitario de Salud (ACS) y el personal de salud. Para abordar aspectos relacionados con el crecimiento y desarrollo de los niños y niñas, se emplean sesiones demostrativas, educativas y de desarrollo.
- b) La vigilancia consiste en el cuidado, observación y supervisión de los eventos que ocurren en la comunidad, especialmente en relación con las condiciones que influyen en el crecimiento y desarrollo adecuado de los niños y niñas desde el período de gestación hasta los primeros tres años de vida. Además, implica identificar los factores que pueden limitar un entorno saludable en varios contextos de la comunidad, tales como el entorno familiar, las condiciones de vivienda, los lugares de trabajo, los centros educativos y los espacios sociales y recreativos, entre otros.



La vigilancia comunal será realizada por los Agentes Comunitarios con la participación activa de las autoridades, líderes comunales y la asistencia técnica y acompañamiento del personal de salud del establecimiento de salud ámbito de su jurisdicción.

Esta vigilancia permite conocer si los niños están creciendo, madurando, desarrollándose bien y si está construyendo las potencialidades para el éxito de su vida futura.

- c) Toma de Decisiones: implica la realización de reuniones mensuales en las cuales participan representantes de la comunidad, del sector de salud y de la municipalidad. Durante estas reuniones, se revisa y analiza la información recolectada mediante la vigilancia comunitaria.

Según (Veramendi & Quispe, 2013) el propósito es asumir responsabilidades en la implementación de acciones concretas que contribuyan a la mejora de las prácticas y la creación de ambientes saludables. Es fundamental llevar a cabo dos tipos de reuniones:

- Reuniones de análisis y reflexión

En estas reuniones participan los agentes comunitarios, el personal de salud, las familias y los líderes comunitarios. El propósito de estas reuniones es conocer y discutir los resultados



de la vigilancia realizada sobre el crecimiento y desarrollo de las niñas y niños durante el mes anterior.

- Se reconocerá y elogiará a las familias que logren mejorar sus prácticas saludables como una forma de motivación y fortalecimiento de este proceso.
- En el caso de las familias que aún no han logrado mejorar sus prácticas saludables, se identificarán y analizarán las razones y motivos detrás de este incumplimiento. Estos hallazgos serán utilizados como base para la próxima reunión.

- Reuniones para asumir responsabilidades

Participan en estas reuniones representantes de la junta vecinal comunal, líderes comunitarios, personal de salud, agentes comunitarios, autoridades locales y otros actores sociales. Durante estas reuniones, se lleva a cabo un análisis combinado de las causas y razones identificadas en la reunión previa. El propósito principal es proponer y discutir las acciones correctivas o intervenciones necesarias en base a este análisis colaborativo.

- **Sistema de vigilancia comunitaria (SIVICO):**

Los SIVICOS constituyen una estrategia de gestión para la participación comunitaria que articula, relaciona los diferentes actores sociales y espacios sanitarios definidos a través de mecanismos que interactúan dinámicamente.



Este trabajo de corresponsabilidad se realiza con la finalidad de vigilar y promover el autocuidado de la salud de la persona, familia y comunidad (Aliaga, 2003).

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Antecedente internacional

Según (Cao, 2017) “LIDERAZGO: EVOLUCIÓN Y FUNCIONES” Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencia Política. Universidad Nacional de La Plata. Tiene como: Objetivo: “promover y profundizar los conocimientos sobre el liderazgo y sus funciones utilizando una perspectiva multidisciplinaria a fin de desarrollar estrategias para ejercerlo adecuadamente realizando una evaluación acertada del contexto y demostrando cómo todas aquellas organizaciones, ya sean públicas o privadas -que logren aplicar lo expresado previamente- podrán lograr grandes beneficios y, así, alcanzar un futuro mejor” (Pág. 6). Tienes como Hipótesis: “Pensamos que, las organizaciones y/o instituciones que cuenten en la actualidad con un líder que posea habilidades específicas para ejercer el liderazgo y que utilice adecuadamente el poder y la influencia -entendiendo que las relaciones humanas constituyen un complejo entramado de poder, jerarquía y dominación- lograrán resultados más eficientes y eficaces y, en consecuencia, una evolución de la organización y de sus componentes debido a que conseguirán que los individuos den lo mejor de sí” (Pág. 5). Y llega a la Conclusión: La importancia de contar con un buen liderazgo en las organizaciones, ya sean privadas o públicas, es clave a raíz de que las



mismas enfrentan desafíos en forma constante. Sucede que el progreso, especialmente el tecnológico a través de la comunicación, y las incertidumbres en un mundo muy cambiante obligan a tener un líder fuerte, que aprenda y evolucione permanentemente, es decir, que logre adaptarse a las situaciones. Tal es así, que las organizaciones que han permanecido estáticas y que no han sabido adaptarse a los veloces cambios de la sociedad, han sufrido consecuencias tales como la desaparición o la merma en sus posibilidades debido a que las mismas se encuentran necesariamente en una lucha constante por ser cada vez más competitivas (p. 148).

Según (Chamorro, 2005) “Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a”. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Tiene como objetivo general: “Analizar las variables relacionadas con los distintos estilos de liderazgo definidos en el trabajo y medidas a través de instrumentos, elaborados y estudiados específicamente para esta investigación, basados en la teoría del liderazgo existente”(Pág. 195). Tiene como hipótesis: H1: “El Estilo de Liderazgo de los Directores de los Centros Públicos de Secundaria de los Departamentos del Atlántico y Magdalena – Colombia – está determinado directamente por la motivación de poder, la motivación de servicio y proyección y el conocimiento de sí mismo del Director/a” (Pág. 205). Y llego a la siguiente conclusión: En el contexto educativo, el liderazgo ha sido objeto de muchos estudios debido a que resultados de diversas investigaciones, han demostrado que la eficacia de la escuela está relacionada con un fuerte liderazgo del director/a. El liderazgo en estos sistemas escolares eficaces es siempre activo en cuanto a que el director y el



sistema escolar comparten una visión de lo que hay que hacer y cómo se hará (p. 501).

Antecedentes Nacionales

Según (Mera, 2011): “Modelo de intervención social sostenible de organización que genere liderazgo en la gestión del centro poblado Pacherrez – Lambayeque 2008-2009” Tesis para optar el grado de Doctor en Bienestar Social y Desarrollo local. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tiene como: Objetivo: “Ampliar un modelo de intervención social sostenible para transformar la organización del Centro Poblado Pacherrez que genere liderazgo y gestión”. Y evaluar la eficacia de la gestión y el liderazgo personal del Centro Poblado Pacherrez. Llega a la Conclusión: La intervención social comunitaria, del Centro Poblado Pacherrez cuenta con una organización moderna dinámica funcional y participativa, debidamente formalizada y reconocida con resolución de Alcaldía; la misma que ha sido implementada por sectores, en base a cinco plataformas de desarrollo, el liderazgo personal y la capacitación de sus miembros, contando con líderes de educación, salud, micro empresarial, de seguridad ciudadana y de relaciones institucionales, realizando una gestión eficaz, eficiente y consistente.

Según (Alfaro & Rivarola, 2015), En la investigación titulada: “Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas” de la Pontificia Universidad Católica del Perú realizada en Lima, plantea como: Objetivo: “ampliar la información sobre la formación de Líderes de las



organizaciones empresariales actuales, y la capacidad que tienen éstos en desafiar los retos y a su vez contribuir al desarrollo de las organizaciones para alcanzar el éxito, tomando en consideración que son los líderes, los que van a ejercer una enorme influencia al interior de éstas, las que a su vez permitirán alcanzar el desarrollo y la competitividad de nuestro país”. Tiene como Hipótesis: “El líder organizacional puede lograr incrementar la competitividad y el valor de la organización, creando las circunstancias propicias para llegar al éxito”. Y llega a la Conclusión: La cultura organizacional exige la participación de líderes que contribuyan a la construcción de los espacios que puedan privilegiar las distintas formas que competen a una sana relación y de las energías que el hombre orienta hacia todo proceso de mejora continua. Por otro lado, la competitividad es considerada como la estrategia y la capacidad organizacional enmarcada en valores, orientada al beneficio del personal que conforman a las organizaciones y de los clientes.

Según (Cabanillas, 2018) En la investigación titulada: Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018, de la Universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo: “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de salud bahía Blanca en el 2018” (Pág. 36). Tiene como Hipótesis: “El Liderazgo transformacional se relaciona con la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018” (Pág. 36). Llego a la siguiente conclusión: El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y baja con la motivación en el personal que labora en



el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,332 (Pág. 73).

Antecedente Regional

Según (Arce, 2015) En la investigación titulada: El liderazgo comunicacional de los directivos del programa de los Microproyectos Rurales Pampa Puno II, de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, plantea como: Objetivo: “Determinar el tipo de liderazgo Comunicacional de los Directivos del Proyecto Pampa Puno II-2001”. Tiene como Hipótesis: “El tipo de liderazgo de los directivos se relaciona significativamente con los estilos de comunicación para el programa de Microproyectos rurales pampa puno II”. Llego a la siguiente Conclusión: Los resultados mostrados indican que las asociaciones necesitan, el tipo de liderazgo liberal de los directivos y estilo de comunicación pasiva de los Directivos, del programa de Microproyectos Rurales Pampa II, La mayor parte de los directivos están capacitados emocionalmente físicamente para afrontar situaciones de catástrofes comunales.



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo básica teórico que tiene un alcance descriptivo correlacional. “Es correlacional cuando tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular y el descriptivo describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014). Por lo que se busca determinar el nivel de relación entre las dos variables de estudio el liderazgo de las autoridades locales y la organización en los agentes comunitarios.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación aplicado en este estudio se clasifica dentro de los estudios No Experimentales de Corte Transversal. “Es no experimental los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos y transversal la Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014)



3.3. METODO DE INVESTIGACIÓN

El método utilizado para la investigación fue el hipotético - deductivo con un enfoque cuantitativo, el mismo que se establece entre variables. “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

a) Técnicas:

- Encuesta: Hemos empleado esta técnica para recolectar de manera precisa y esencial la información requerida en la investigación, la cual posteriormente fue transformada en datos estadísticos.
- Revisión bibliográfica: Se ha empleado la revisión bibliográfica como método para adquirir la información teórica y conceptual relacionada con los temas de investigación. Esta revisión involucró la consulta de textos, revistas especializadas, recursos en línea, proyectos de investigación y fuentes de la webgrafía. Estos recursos han servido como base fundamental para llevar a cabo la interpretación y el análisis en el estudio.
- Observación: Mediante esta técnica, se logró recopilar información que se centró en la observación y registro de las acciones, conductas y eventos tal como se desarrollaban en su rutina habitual. Esto posibilitó la descripción



detallada de diversas situaciones y permitió la comparación con la hipótesis formulada para el estudio.

b) Instrumentos:

- Cuestionario: Se empleó un cuestionario que contenía preguntas "cerradas", es decir, formuladas con opciones de respuesta predefinidas. Estas preguntas han sido previamente diseñadas en relación a las variables.
- Fichas textuales, bibliográficas y conceptuales: nos ha brindado una base sólida de los estudios previos relacionados con la investigación, el marco teórico y conceptual, los cuales han servido como fundamento y apoyo para la interpretación de los datos obtenidos.
- Guía de observación: Se utilizó en la investigación una guía de observación directa con el propósito de reconocer el problema presente, así como las actitudes y comportamientos presentes en el entorno que rodea el contexto en el cual operan los agentes comunitarios.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Este estudio de investigación fue llevado a cabo utilizando el análisis de chi cuadrado, una prueba estadística utilizada para validar la hipótesis planteada. En este caso, se investigó la relación entre la variable de liderazgo de las autoridades locales (VI) y su relación con la organización de los agentes comunitarios (VD). El



proceso involucró la evaluación de la hipótesis nula, y se procedió a aceptarla o rechazarla en función de los resultados obtenidos.

Para llevar a cabo la tabulación de los datos se utilizó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22, posterior a esto se aplicó, para los análisis estadísticos y contrastación de hipótesis estadístico planteado en la investigación.

Prueba de hipótesis con chi cuadrado:

$$H_0 : \beta_1 = 0 \quad (H_0 : \rho = 0)$$
$$H_A : \beta_1 \neq 0 \quad (H_A : \rho \neq 0)$$

Nivel de significancia: 0.5 igual a un 95 % de confianza.

Hipótesis Nula (Ho)1: El liderazgo de las autoridades locales NO se relaciona en la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.

Hipótesis Alterna (Ha)1: El liderazgo de las autoridades locales SI se relaciona en la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.

3.6. ÁMBITO DE ESTUDIO

La población objeto de investigación son los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.



El Distrito de Asillo, situado en la provincia de Azángaro en el departamento de Puno, se compone actualmente de 52 comunidades oficialmente reconocidas, 3 centros poblados y una zona urbana dividida en 6 barrios. Es importante destacar que el enfoque de esta investigación se centra en la Micro Red Asillo.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

a) Población

La población objeto de estudio son los agentes comunitarios de la Micro Red de Asillo siendo un total de 72, aplicando la muestra estadística se encuestó a 45 agentes comunitarios.

b) Muestra

Para la muestra de la investigación se utilizó el método de muestreo aleatorio simple utilizando el tamaño de muestra, para la valoración de la proporción poblacional o variable cuantitativa.

Para determinar el tamaño de muestra adecuado, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(p \cdot q)Z^2 \cdot N}{E^2 (N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Sustituyendo:



$$n = \frac{(0.5 \times 0.5) 1.96^2 \times 72}{0.09^2 (72 - 1) + (0.5 \times 0.5) 1.96^2}$$

$$n = 45$$

Dónde:

n = es el tamaño de la muestra

p y q = representa la probabilidad, se asume que p y q tiene el valor de 0.5 cada uno.

Z = probabilidad de error = 0.05, lo que equivale el 95% en la estimación muestral, por ende el valor de Z = 1.96.

N = total de la población 72.

E = error estándar de la estimación debe ser 0.09 o menos.

c) Técnicas de procesamiento de datos

- Técnica

Para este estudio en particular, se utilizó la técnica de encuesta de tipo escala de Likert. Se aplicó la misma encuesta a todos los trabajadores.

- Instrumentos

- Escala valorativa de “Liderazgo de las autoridades locales”. Este instrumento garantiza la confidencialidad de las respuestas, permitiendo a los encuestados expresar sus opiniones y percepciones sobre el liderazgo. El cuestionario adopta una estructura tipo Likert, que permite medir el grado de liderazgo de las autoridades locales.



Cada ítem del cuestionario presenta opciones de respuesta predefinidas con valores numéricos asignados: Muy malo = 1 punto, Malo = 2 puntos, Regular = 3 puntos, Bueno = 4 puntos y Muy bueno = 5 puntos.

- Escala valorativa “Organización de los agentes comunitarios” Este instrumento garantiza la confidencialidad de las respuestas, permitiendo a los encuestados expresar sus opiniones y percepciones acerca de la organización. El cuestionario es una escala tipo Likert, que mide el nivel de la organización de los agentes comunitarios”, Cada ítem del cuestionario presenta opciones de respuesta predefinidas con valores numéricos asignados: Muy malo = 1 puntos, Malo = 2 puntos, Regular = 3 puntos, Bueno = 4 puntos y Muy bueno = 5 puntos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación del Liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.

Tabla 1. Relación del liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios.

Liderazgo	Organización de los agentes comunitarios								Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	2	4.4%	2	4.4%	1	2.2%	0	0.0%	5	11.1%
Malo	1	2.2%	1	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.4%
Regular	0	0.0%	0	0.0%	6	13.3%	9	20.0%	15	33.3%
Bueno	0	0.0%	0	0.0%	6	13.3%	17	37.8%	23	51.1%
Total	3	6.7%	3	6.7%	13	28.9%	26	57.8%	45	100.0%

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"

En la tabla 01 se observa que el 37.8% de las personas encuestadas afirman que sus autoridades locales (alcalde, regidores, autoridades de centros poblados y representante del puesto de salud) practican un liderazgo bueno al haber reforzado las capacidades de los Agentes Comunitarios en relación a las actividades de promoción y las prácticas esenciales para el cuidado y atención de las mujeres embarazadas y los niños menores de 5 años en sus hogares y la comunidad,



siguiendo lo establecido en la Ley 30825, el 13.3% de la población encuestada califica el liderazgo de sus autoridades locales como regular la población piensa que sus autoridades deben poner más intereses en implementar los centros de vigilancia ya que es un espacio para que puedan interactuar con los integrantes de su comunidad además están utilizando materiales que fueron entregados por gestiones anteriores y el 2.2% consideran que sus autoridades locales practica un liderazgo malo ya que consideran que sus autoridades no cumplen con sus promesas y no tienen las implementaciones necesarias para realizar sus actividades además esperan un reconocimiento por su labor ya que no son remuneradas.

Según (Mera, 2011) “la población del centro poblado Pacherez, con participación de la mayoría, han transformado su organización tradicional, débil y poco comunitaria en una organización moderna funcional, dinámica y participativa que viene generando liderazgo en la gestión por parte de los dirigentes de la comunidad”.

Considerando que el liderazgo genera un bien en la organización de la comunidad, teniendo como participes activos a las autoridades locales a través de la municipalidad el cual cumple tres roles como: coordinador, inversor y auditor para satisfacer las necesidades de la población y lograr el bien común. A su vez se da coordinaciones por parte de las autoridades que se ha institucionalizado por una ordenanza municipal, creando una comisión municipal para los temas de infancia que funciona a través de la conducción directa de alcaldía mediante la oficina de plan de incentivos. La municipalidad también se ha comprometido a brindar un apoyo integral a las madres, niños y niñas a través de la organización,



implementación y patrocinio de proyectos de capacitación y comunicación social dirigidos a las familias, especialmente aquellas que residen en zonas rurales. Estos proyectos se centran en temas fundamentales como la salud, la nutrición, la higiene y la protección de los niños y niñas menores de cinco años.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	57.443 ^a	9	0.000
Razón de verosimilitud	39.997	9	0.000
Asociación lineal por lineal	40.59	1	0.000
N de casos válidos	45		

Según los datos obtenidos de la tabla 01, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba de chi cuadrado, y se obtuvo un valor de 57.443 con un nivel de significancia $p=0.000$, que es inferior a nuestro nivel de significancia de 0.05. Esto nos proporciona evidencia de que existe una relación del Liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.

4.1.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Determinar la relación del liderazgo transformacional de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.

Tabla 2. La motivación de las autoridades locales en la organización de los agentes comunitarios.

LT Motivación	Organización de los agentes comunitarios								Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	3	6.67%	2	4.44%	0	0.00%	0	0.00%	5	11.11%
Regular	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%	3	6.67%	4	8.89%
Bueno	2	4.44%	1	2.22%	1	2.22%	8	17.78%	12	26.67%
Muy bueno	2	4.44%	1	2.22%	3	6.67%	18	40.00%	24	53.33%
Total	7	15.56%	4	8.89%	5	11.11%	29	64.44%	45	100.00%

FUENTE: Base de datos de la investigación

En la tabla 02 Se observa que el 40% de las personas encuestadas indicaron que sus autoridades locales (alcalde y trabajador del puesto de salud) motivan a participar a los agentes comunitarios y lo califican como buena, debido a las motivaciones que han mostrado las autoridades locales y Micro Red de Asillo hacia los agentes comunitarios, los mismos han tenido una participación activa dentro de la organización por lo cual recibieron reconocimientos por su labor a través de Resoluciones, también se les han enviado a capacitaciones en temas resaltantes a la salud a través de la oficina de incentivos de la municipalidad distrital, ya que la motivación mejora la organización y la relación entre autoridades locales y agentes comunitarios y el 2.22% de la muestra califico como regular la motivación por parte de sus autoridades locales en donde los agentes comunitarios indican que las autoridades locales deben implementar los centros de vigilancia pero no hay un involucramiento total por parte de sus líderes ya que se aparecen solo cuando tienen algo programado, pero deberían realizarlas constantemente como la visita familiar



integral, participar en las reuniones con las organizaciones de base, en las reuniones comunales y en las conversaciones con familiares.

Según (Gutiérrez, Moreno, & Valencia, 2011) la emoción como factor funcional o motivacional, actúa de dos maneras, la primera como un sistema que indica cuán bien o mal están ocurriendo las situaciones y la segunda energiza y dirige la conducta activando una respuesta fisiológica y social, en contextos organizacionales se ha puesto especial atención en el manejo de las emociones bajo la teoría de la inteligencia emocional, así como en su relación con la satisfacción laboral.

Considerando que la motivación es un factor principal para una organización por lo que se resalta la afirmación que los seres humanos por su naturaleza tenemos una serie de parámetros para lograr motivarnos frente a las actividades que realizamos. Por la motivación de las autoridades locales ya sean los funcionarios municipales, tenientes gobernadores, presidentes comunales y el personal de los puestos de salud de la Micro Red hacia los miembros de las organizaciones, reconociendo la labor que realizan en beneficio de los niños y niñas menores de 5 años a través de Resoluciones de Alcaldía y pasantías que realiza la Micro Red Asillo a lugares donde han tenido éxito en sus centros de vigilancia, se obtiene una participación activa y comprometida de cada uno de las reuniones convocadas, de esa manera se implica a todos en la toma de decisiones y división de funciones dentro de la organización, esa motivación contribuye al buen comportamiento organizacional y al fortalecimiento a cada uno de los miembros de la organización a una participación unida y armoniosa.



Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19.289 ^a	9	0.022
Razón de verosimilitud	22.274	9	0.008
Asociación lineal por lineal	15.269	1	0.000
N de casos válidos	45		

Según los datos obtenidos de la tabla 02, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba de chi cuadrado, y se obtuvo un valor de 19.289 con un nivel de significancia $p=0.022$, que es inferior a nuestro nivel de significancia de 0.05. Esto nos proporciona evidencia de que existe una relación entre la motivación de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios en la Micro Red Asillo.

Tabla 3. Estimulación intelectual de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.

Estimulación intelectual	Organización de los agentes comunitarios								Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	3	6.67%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	6.67%
Regular	1	2.22%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%
Bueno	1	2.22%	1	2.22%	3	6.67%	7	15.56%	12	26.67%
Muy bueno	2	4.44%	3	6.67%	2	4.44%	22	48.89%	29	64.44%
Total	7	15.56%	4	8.89%	5	11.11%	29	64.44%	45	100.00%

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"



En la tabla 03 se observa que el 48.89% de los encuestados percibió que la estimulación intelectual es muy buena porque han mostrado aumentar la capacidad creativa de los agentes comunitarios, y el 6.67% calificó a la estimulación intelectual como mala por lo que no existe una comunicación y no les permiten participar y desarrollar ideas nuevas como aporte para manejar los centros de vigilancia por lo que es débil la organización en los agentes comunitarios.

Según (Cabanillas, 2018) Señala que la estimulación intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público.

Por lo tanto, la razón fundamental detrás de la importancia de la estimulación intelectual en una organización reside en su capacidad para impulsar la generación de nuevas ideas. En este sentido, los líderes desempeñan un papel crucial al establecer desafíos y metas para la comunidad. Los agentes comunitarios, en colaboración con las autoridades locales, organizaciones sociales de base, familias y otros actores comunitarios, se involucran en diversas actividades con el propósito de promover la salud tanto a nivel comunitario como familiar.

Este enfoque holístico y colaborativo contribuye a la creación de entornos más saludables y a la mejora de la calidad de vida en las comunidades. La



transmisión de conocimientos acerca de las prácticas saludables y la comprensión de los derechos y responsabilidades en materia de salud desempeñan un papel fundamental en el cuidado integral de los miembros de la familia, especialmente de los niños y niñas. En este contexto, los agentes comunitarios están desempeñando un papel significativo al contribuir a la construcción de una comunidad saludable.

Esta labor implica la colaboración y coordinación entre las autoridades locales, organizaciones comunitarias, familias y ciudadanos en general. El resultado es una comunidad comprometida con la salud, el bienestar y la calidad de vida de todos sus habitantes.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	26.791 ^a	9	0.002
Razón de verosimilitud	21.87	9	0.009
Asociación lineal por lineal	16.634	1	0.000
N de casos válidos	45		

Según los datos obtenidos de la tabla 03, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba de chi cuadrado, y se obtuvo un valor de 26.791 con un nivel de significancia $p=0.022$, que es inferior a nuestro nivel de significancia de 0.05. Esto nos proporciona evidencia de que existe una relación entre la estimulación intelectual de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.

Tabla 4. Relación del liderazgo transformacional de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.

Liderazgo transformacional	Organización de los agentes comunitarios								Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	1	2.2%	2	4.4%	0	0.0%	1	2.2%	4	7.3%
Malo	2	4.4%	0	0.0%	1	2.2%	0	0.0%	3	3.6%
Regular	2	4.4%	2	4.4%	3	6.7%	9	20.0%	16	29.1%
Bueno	2	4.4%	0	0.0%	2	4.4%	18	40.0%	22	60.0%
Total	7	15.6%	4	8.9%	5	13.3%	39	62.2%	45	100.0%

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"

En la tabla 04 se observa que el 40% de los encuestados refirió que el liderazgo transformacional de las autoridades es buena, los agentes comunitarios califican a sus líderes eficaces que influyen en ellos y que no piensan en función de sus propios intereses, si no en los de la organización y el 2.2% afirma que el liderazgo transformacional es muy mala, los agentes comunitarios indican que sus autoridades locales piensan en su beneficio personal y no en la comunidad ya que invierten la mayor cantidad de presupuesto en obras y piensan que serán reconocidos por inaugurar obras poniendo de lado la implementación de materiales en los centros de vigilancia que benefician tanto a las madres, niños y niñas del Distrito, incluso algunas comunidades no cuentan con local propia para realizar sus actividades compartiendo espacios pequeños en los puestos de salud o en alguna vivienda de algún beneficiario.



Li, Tan, y Teo (2012) citado por (Manosalvas, Manosalvas, Paredes, & Chafla, 2017), “el liderazgo transformacional trata de inducir en el seguidor, un comportamiento deseado a través de estimulación intelectual o inspirando a los seguidores a ignorar sus propios intereses para alcanzar un propósito colectivo”.

Podemos concluir que el liderazgo transformacional se manifiesta cuando los agentes comunitarios experimentan una motivación interna para realizar acciones éticas y beneficiosas tanto para la organización como para sí mismos. Esto se refleja en su disposición a trabajar en colaboración, con un enfoque en alcanzar resultados que sean favorables tanto para el líder como para los propios agentes. Estas acciones están dirigidas hacia la reducción de enfermedades en madres gestantes, niños y niñas, y reflejan la influencia positiva del liderazgo transformacional en la dinámica de la organización. El liderazgo transformacional es uno de los estilos de liderazgo donde las autoridades locales hacen participar activamente a los agentes comunitarios en las organizaciones que ellos presiden, estimulándolos, y haciendo buscar el bien común de esa manera ignorar los intereses individuales.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22.306 ^a	9	0.008
Razón de verosimilitud	25.346	9	0.003
Asociación lineal por lineal	15.068	1	0.000
N de casos válidos	45		

Según los datos obtenidos de la tabla 04, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba de chi cuadrado, y se obtuvo un valor de 22.306 con un nivel de significancia $p=0.008$, que es inferior a nuestro nivel de significancia de 0.05. Esto nos proporciona evidencia de que existe una relación entre el Liderazgo transformacional de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.

4.1.2. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la relación de los rasgos de liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017.

Tabla 5. Relación de los rasgos personales de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.

Rasgos personales del líder	Organización de los agentes comunitarios								Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	3	6.67%	2	4.44%	0	0.00%	0	0.00%	5	9.10%
Regular	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%	2	4.44%	3	5.50%
Bueno	0	0.00%	0	0.00%	3	6.67%	7	15.56%	10	21.80%
Muy bueno	0	0.00%	0	0.00%	7	15.56%	20	44.44%	27	63.60%
Total	3	6.67%	2	4.44%	11	24.44%	29	64.44%	45	100.00%

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"



En la tabla 05 Se observa que el 44.4% de los encuestados refirió que los rasgos personales de las autoridades locales es muy bueno debido a que muestran mayor compromiso con la organización de los agentes comunitarios, el 6.67% afirma que los rasgos personales del líder es mala, dentro de las responsabilidades de los líderes también se incluye la capacidad de enfrentar desafíos, asumir riesgos, gestionar opiniones divergentes y tomar decisiones y el 2.2% califican los rasgos personales del líder como regular pese a que las autoridades locales actúen con confianza frente a los agentes comunitarios le falta transmitir esa seguridad la cual es notoria en la organización y que en algunas de las autoridades carecen de conocimiento técnico en temas referentes a la mejora de la organización

“[...] líderes para el ejercicio de su liderazgo requieren de las habilidades definidas en la inteligencia emocional, para fomentar las relaciones positivas interpersonales en las organizaciones” Morrison, 2000 citado por (Chamorro, 2005).

Por lo cual se deduce que los rasgos personales de los líderes son fundamentales ya que fortalecen la confianza, seguridad en una organización, también es denominado como inteligencia emocional lo que caracteriza a los líderes en la valoración de sí mismo, la confianza y el actuar con seguridad frente a la organización, garantizando y fortaleciendo el clima organizacional de los agentes comunitarios ya que sienten que sus autoridades los funcionarios municipales, tenientes gobernadores, la junta directiva de las comunidades, representantes de los puestos de salud de la Micro Red y representantes del gobierno regional a través del proyecto ”mejoramiento del estado nutricional de

las madres y niños menores de tres años” van a trabajar junto a ellos y no de forma separada ya que esto generaría inseguridad dentro de la organización y por parte de la comunidad, los agentes comunitarios esperan que sus líderes actúen haciendo uso del control de sus emociones en la realización de sus funciones además puedan superar los contratiempos, correr riesgos, manejar puntos de vista encontrados y tomar decisiones, algunas de ellas no satisfacen a todos lo cual incomoda a la organización, y la adaptabilidad ya que uno de sus objetivos es buscar el bien común de esa manera generar una buena relación interpersonal de la organización.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	45.131 ^a	9	0.000
Razón de verosimilitud	33.707	9	0.000
Asociación lineal por lineal	27.558	1	0.000
N de casos válidos	45		

Según los datos obtenidos de la tabla 05, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba de chi cuadrado, y se obtuvo un valor de 45.131 con un nivel de significancia $p=0.000$, que es inferior a nuestro nivel de significancia de 0.05. Esto nos proporciona evidencia de que existe una relación entre los rasgos personales del líder con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.

Tabla 6. Relación de los rasgos motivacionales de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.

Rasgos motivacionales del líder	Organización de los agentes comunitarios										Total
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Malo	3	6.67%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	6.67%	
Regular	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%	0	0.00%	1	2.22%	
Bueno	0	0.00%	0	0.00%	4	8.89%	7	15.56%	11	24.44%	
Muy bueno	0	0.00%	2	4.44%	5	11.11%	23	51.11%	30	66.67%	
Total	3	6.67%	2	4.44%	10	22.22%	30	66.67%	45	100.00%	

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"

En la tabla 06 Se observa que el 51.11% de los encuestados afirma que los rasgos motivacionales es muy bueno debido a que las familias y la comunidad participen directamente en crear las condiciones para una vida saludable motivados por las autoridades locales (ejemplo: padres y madres informados acerca del lavado de manos, vivienda con agua, infecciones de virus, consumir alimentos saludables, proteger a los niños del maltrato y descuido, entre otros) así como en la solución de sus problemas de salud de esa manera tener agentes comunitarios preparado y motivados para mejorar las organizaciones, el 6.67% lo califican con malo debido a que sin la motivación el hombre no encontraría una razón gratificante para desarrollar sus actividades cotidianas, generando inconformidades dentro de las organizaciones y el 2.2% afirma que el rasgo motivacional es regular por ende la organización de los agentes comunitarios es regular.



Los rasgos motivacionales están agrupados en cuatro competencias: logros, poder, afiliación y motivación por competencia, dichos rasgos motivacionales permiten que el líder se desenvuelva de acuerdo a sus intereses. Dado que los individuos enfrentan limitaciones en sus capacidades individuales, es esencial que colaboren entre sí para superar estas limitaciones. Para lograr objetivos que exceden las posibilidades del esfuerzo individual, es necesario establecer organizaciones. Una organización puede definirse como un sistema en el cual las actividades están coordinadas de manera consciente y participan dos o más personas. La colaboración recíproca entre los miembros de la organización es fundamental para su funcionamiento y existencia.

Así como se muestra en la tabla 51.11% de los encuestados afirma que los rasgos motivacionales es muy bueno debido a que las familias y la comunidad participan directamente en crear las condiciones para una vida saludable motivados por las autoridades locales como son los funcionarios públicos, los tenientes gobernadores, la junta directiva de cada comunidad y los representantes de los puestos de salud y la Micro Red hacia los padres de familia en temas como el lavado de manos, vivienda con agua, infecciones de virus, consumir alimentos saludables, proteger a los niños del maltrato y descuido, entre otros, así como en la solución de sus problemas de salud de esa manera tener agentes comunitarios preparado y motivados para mejorar las organizaciones de su comunidad.

El rasgo motivacional que ponen en práctica las autoridades locales es de suma importancia porque mediante a ello reconocen la labor voluntaria de los agentes comunitarios a través de las Resoluciones de Alcaldía y pasantías que

realiza la Micro Red Asillo a lugares donde han tenido éxito en sus centros de vigilancia, capacitaciones lo que promueve una participación activa y comprometida de cada uno de las reuniones convocadas, de esa manera se implica a todos en la toma de decisiones y división de funciones dentro de la organización, esa motivación contribuye al buen comportamiento organizacional y al fortalecimiento a cada uno de los miembros de la organización a una participación unida y armoniosa.

También la motivación de las autoridades pueda generar que otros padres de familia con niños menores de cinco años se puedan incorporar a los centros de vigilancia como agentes comunitarios.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	50.927 ^a	9	0.000
Razón de verosimilitud	29.016	9	0.001
Asociación lineal por lineal	22.061	1	0.000
N de casos válidos	45		

Según los datos obtenidos de la tabla 06, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba de chi cuadrado, y se obtuvo un valor de 50.927 con un nivel de significancia $p=0.000$, que es inferior a nuestro nivel de significancia de 0.05. Esto nos proporciona evidencia de que existe una relación de los rasgos motivacionales de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.

Tabla 7. Relación de los rasgos de liderazgo de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios.

Rasgos de liderazgo	Organización de los agentes comunitarios								Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	1	2.2%	2	4.4%	0	0.0%	1	2.2%	4	8.9%
Malo	2	4.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.4%
Regular	0	0.0%	0	0.0%	6	13.3%	6	13.3%	12	26.7%
Bueno	0	0.0%	0	0.0%	9	20.0%	18	40.0%	27	60.0%
Total	3	6.7%	2	4.4%	15	33.3%	25	55.5%	45	100.0%

FUENTE: "Elaborado por el equipo de trabajo"

En la tabla 07 Se observa que el 40% de los encuestados identificaron los rasgos de liderazgo de las autoridades locales ya sean personales o motivacionales y lo califican como muy buenos debido a que sus autoridades locales muestran sus personalidades, sus actitudes, y su capacidad para comprender las diferencias que existen entre los agentes los cuales influyen en la eficacia su liderazgo y el 13.3% califica los rasgos de liderazgo como regular ya que sus líderes carecen de confianza en sí mismo los cuales son transmitidos en los agentes comunitarios lo cual debilita la organización, el 2.2% de la población califica los rasgos de los líderes como muy malo debido a que carecen las habilidades de comprender a los miembros de la organización, también desconocen las inquietudes de ellos.

Según (Cao, 2017) la confianza en sí mismo es el único rasgo que permite enfrentar todos estos retos, los líderes reflejan sus convicciones a través de sus acciones, despiertan admiración, respeto y lealtad, se descubrió que los líderes

exitosos actúan exactamente igual a lo que dicen que harán cuando dicen que harán eso, estas virtudes son entonces fundamentales para ganarse la confianza de los seguidores.

La importancia de la actuación de los líderes en la comunidad resalta, estos líderes demuestran sus acciones, compromiso y lealtad hacia los agentes comunitarios, mientras establecen una colaboración coordinada con todos los actores sociales presentes en la comunidad. Entre estos actores se incluyen autoridades comunales como presidentes y tenientes gobernadores, así como la junta directiva de las comunidades, además de líderes de organizaciones de base como comedores populares, club de madres y vaso de leche, junto con profesores, personal de salud y otros. Todos estos individuos se unen para llevar a cabo actividades destinadas a lograr comunidades y familias saludables.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	56.75 ^a	9	0.000
Razón de verosimilitud	33.166	9	0.000
Asociación lineal por lineal	27.399	1	0.000
N de casos válidos	45		

Según los datos obtenidos de la tabla 07, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba de chi cuadrado, y se obtuvo un valor de 56.75 con un nivel de significancia $p=0.000$, que es inferior a nuestro nivel de significancia de 0.05. Esto nos proporciona evidencia de que existe una relación entre los rasgos



de Liderazgo de las autoridades locales con la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo.



V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Después de analizar e interpretar los resultados, se observa que hay una relación significativa entre el liderazgo de las autoridades locales y la organización de los agentes comunitarios. Esto se refleja en el valor del chi cuadrado, que es estadísticamente significativo con un nivel de $p=0.000$, que es menor al nivel de error de significancia de 0.05 lo cual representa a un 95% de nivel de confianza.

SEGUNDO: De acuerdo al análisis realizado a los resultados obtenidos, se puede concluir que el liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la organización de los agentes comunitarios, ya que el valor del chi cuadrada es significativo con un nivel de $p=0.000$, que es menor al nivel de error de significancia de 0.05 lo cual representa a un 95% de nivel de confianza.

TERCERO: Los resultados obtenidos de la investigación demuestran que los rasgos de los líderes tienen una relación significativa con la organización de los agentes comunitarios, ya que el valor del chi cuadrada es significativo con un nivel de $p=0.000$, que es menor al nivel de error de significancia de 0.05 lo cual representa a un 95% de nivel de confianza.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades locales del Distrito de Asillo, se sugiere implementar más proyectos que articulen la participación de las familias, organizaciones en aspectos de liderazgo y organización desde un enfoque de liderazgo transformacional ya que la transacción de poder no siempre resulta ser óptimo, lo que significa coadyuvar los esfuerzos por el logro de los objetivos y metas institucionales, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales como la motivación, planificación, organización mejorando las condiciones de trabajo, lo que irá orientando a desarrollar niveles de comunicación y acciones rápidas de esa manera tener mejor participación de los beneficiarios.

SEGUNDA: A la Micro Red promover mayor coordinación con la municipalidad de Asillo para fortalecer la vigilancia comunitaria, a su vez implementar más planes de pasantías para que los agentes comunitarios aprendan de experiencias exitosas de otras regiones del Perú. También se recomienda a la organización de que haya mayor participación de agentes comunitarios de sexo masculino porque la mayoría son mujeres.

TERCERA: A la Facultad de Trabajo Social promover una coordinación articulada con el sector salud como las Micro Redes de la Región de Puno y que los estudiantes puedan realizar las prácticas pre profesionales en este sector y con la población de agentes comunitarios de la región de Puno.



CUARTO: Al Trabajador Social proponer programas y proyectos de promoción y capacitación social dirigidos a las autoridades locales y agentes comunitarias de esa manera generar un trabajo articulado y multidisciplinario.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, I., & Rivarola, I. (2015). Influencia del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. (*tesis de maestría*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Aliaga, E. (2003). *Políticas de promoción de la salud en el Perú: Retos y Perspectivas*. ForoSalud, Lima. Obtenido de http://bvs.minsa.gob.pe/local/GOB/1002_CIES3.pdf
- Arce, C. (2015). El liderazgo comunicacional de los directivos del programa de los microproyectos rurales pampa Puno II de la Universidad Nacional del Altiplano. *Tesis de pre grado*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Astorga, L., & Silvia, O. (2009). La motivación de logro y expectativas de vida en estudiantes de la Licenciatura en Psicología Educativa de la U.P.N., Ajusco. *Titulo de Licenciatura*. Universidad Pedagógica Nacional., Ajusco.
- Ayoub, J. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. *Tesis doctoral*. Universidad Autónoma de Madrid., Madrid.
- Barraca, J. (s.f.). *Afiliación, poder y logro*. Obtenido de <http://jorgebarraca.com/wp-content/uploads/Afiliaci%C3%B3n-poder-y-logro.pdf>
- Cabanillas, E. (2018). Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018. *Tesis de Maestra*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Cao, H. (2017). Liderazgo: Evolución y Funciones. *Maestría en Ciencia Política*. Universidad Nacional de La Plata, La Plata. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/63833/Documento_completo.%



20Evoluci%C3%B3n%20y%20funciones.pdf-

PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cárdenas, P. (2016). Las teorías de la organización: ¿Funcionan para explicar de manera integral de las organizaciones? *FAREM-Estelí*, 94-106.
- CARE, & REDESA. (2006). *Sistema de vigilancia comunitario*.
- Casquero, D. (2019). Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Educación Enrique Gúzman y Valle., Lima.
- Chamorro, D. (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director/a. *Tesis doctoral*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo* (3ra Edición ed.). Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A. Obtenido de https://www.academia.edu/33028175/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCERA_EDICION
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano en organizaciones*. (8va edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Cruz, Y., & Rodea, M. (2014). Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Autónoma del Estado de México., México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>
- D´Vicente, Y., & Villalobos, E. (s.f.). El líder visionario como estrategia para las organizaciones modernas. *URBE-Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín*, 286-292. Obtenido de <https://docplayer.es/20665211-El-lider-visionario-como-estrategia-para-las-organizaciones-modernas.html>



- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacional.pdf
- Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP. (20 de abril de 2012). *Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia - PNAIA 2012-2021*. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Decreto_Supremo_001_2012_mimp.pdf:
- Durán, M., & Castañeda, D. (2015). Relación entre el liderazgo transformacional y trasaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio. *Acta.colomb.psicol.*, 135-147.
- Gómez, J. (2005). Liderazgo: Rasgos,Funciones y estilos. *Universidad de la Sabana*, 1-37. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/47068629.pdf>
- Gutiérrez, R., Moreno, T., & Valencia, L. (2011). Comunicación y motivación como competencias laborales en el programa académico Tecnología en Producción Digital para Medios Impresos y Electrónicos de la Facultad de Diseño Grafico de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. *Especialización Gerencia de Recursos Humanos*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1597/T135.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición ed.). México: Mc-Graw hill/interamericana editores S.A. de C.V.
- Ley 30825. (2018). *Ley que fortalece la labor de los agente comunitarios de salud*. Lima: El Peruano .



- Lupano, M., & Castro, A. (2003). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebates*, 107-122.
- Madrigal, B. E. (2009). *Habilidades Directivas*. Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., Paredes, Y., & Chafra, A. (2017). Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación. *INNOVA Research Journal*, 106-114.
- Mera, A. (2011). Modelo de la intervención social sostenible de organización genere liderazgo en la gestión del Centro Poblado Pacherez-Lambayeque 2018-2019. *Tesis de Doctoral*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/610>
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Rev. esc.adm.neg.*, 20-43.
- Pérez, A. (11 de diciembre de 2014). *CEOLEVEL*. Obtenido de CEOLEVEL: <https://www.ceolevel.com/liderazgo-situacional-modelo-hersey-blanchard>
- Sánchez, S., Vaca, Í., Padilla, J., & Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la Dinámica relacional. *OIKOS*, 21.
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010
- UNICEF/INEI. (2008). *"La situación de los niños, niñas y adolescentes en las provincias"*. *El estado de la niñez en el Perú, Fondo de las Naciones Unidad para la infancia e Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Lima.



- Vega, M. (2014). Los comportamientos del liderazgo y su relación con el desarrollo de los modelos de gestión. *Tesis*. Universidad del Rosario, Bogata. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8880/VegaRoa-Mario-2014.pdf;jsessionid=0847812A018B6ACC8359CB9F5133EA57?sequence=1>
- Veramendi, L., & Quispe, B. (2013). *Criterios técnicos para el funcionamiento del centro de promoción y vigilancia comunal del cuidado integral de la madre y del niño*. DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA SALUD, Lima. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/guia_CPVC2013.pdf



ANEXOS

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CUESTIONARIO

Buenos días, Como parte de mi proyecto de investigación acerca del liderazgo de las autoridades locales y su relación en la organización de los agentes comunitarios de la Micro Red Asillo 2017. La información brindada en esta encuesta es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Marque con una X la respuesta que usted vea conveniente.

Muy malo = 1 puntos; Malo = 2 puntos; Regular = 3 puntos; Bueno = 4 puntos y Muy bueno = 5 puntos.

DIMENSIONES	ENUNCIADOS	VALORES				
LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES LOCALES						
ESTILOS DE LIDERAZO	El líder muestra una Influencia idealizada	1	2	3	4	5
	El liderazgo es una motivación inspiradora	1	2	3	4	5
	El liderazgo es de una consideración individualizada	1	2	3	4	5
	El liderazgo genera un estímulo intelectual	1	2	3	4	5
	El liderazgo genera un refuerzo contingente	1	2	3	4	5
	El líder realiza una dirección por excepción	1	2	3	4	5
	El líder enseña y corrige con paciencia	1	2	3	4	5
	El líder da Opiniones	1	2	3	4	5
	El líder enseña a las personas a escuchar	1	2	3	4	5
	El líder Irradia compromiso	1	2	3	4	5
	Los líderes crean expectativas y estándares	1	2	3	4	5
	Los líderes satisfacen las expectativas	1	2	3	4	5
RASGOS DE LIDER	El líder reconoce sus fortalezas y debilidades	1	2	3	4	5
	El líder tiene confianza en sí mismo	1	2	3	4	5
	El líder sabe gestionar y encauzar adecuadamente sus emociones e impulsos	1	2	3	4	5
	El líder se adapta rápidamente a los cambios	1	2	3	4	5
	El líder aboca estímulos internos	1	2	3	4	5



	El líder influye en las personas para el bien de la organización	1	2	3	4	5
	El líder muestra una afiliación de necesidades adicionales de apoyo	1	2	3	4	5
	El líder realiza trabajos de calidad en beneficio de la organización.	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN DE LOS AGENTES COMUNITARIOS						
ESTRUCTURAL	La organización cuenta con manuales de políticas y procedimientos	1	2	3	4	5
	La organización tiene reglamentos	1	2	3	4	5
	La organización de los agentes comunitarios cuenta manuales de organización	1	2	3	4	5
	La organización tiene una estructura vertical	1	2	3	4	5
	La organización tiene una estructura horizontal	1	2	3	4	5
	La organización cuenta con un nivel de capacitación	1	2	3	4	5
	La organización se preocupa en una educación del personal	1	2	3	4	5
	La organización participa en todas las reuniones convocadas.	1	2	3	4	5
CONTEXTUAL	La organización cuenta con misión, visión y objetivos	1	2	3	4	5
	La organización tiene un plan de acción de desarrollo	1	2	3	4	5
	La organización cuenta con una adecuada obtención de medios y recursos	1	2	3	4	5
	La organización de los agentes comunitarios realiza sus actividades con criterio.	1	2	3	4	5
	Las organizaciones de los agentes comunitarios respetan sus creencias y normas	1	2	3	4	5
	Autoridades locales mantienen una relación contrastante con la organización de los agentes comunitarios.	1	2	3	4	5
	Las organización trabajan de manera relacionada con otras Instituciones	1	2	3	4	5
	Condiciones de funcionalidad de la organización.	1	2	3	4	5
	La organización de los agentes comunitarios mantiene una comunicación constante.	1	2	3	4	5



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo DAISY LIZETH NAUPA CHOQUEHUANCA
identificado con DNI 7157544 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES LOCALES Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS
AGENTES COMUNITARIOS DE LA MICRO RED ASILLO 2017."

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 28 de agosto del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo DAISY LIZETH ÑAUDA CHOQUEHUANCA identificado con DNI 7157544 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES LOCALES Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS AGENTES COHUNITARIOS DE LA MICRO RED ASILLO 2017. ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 28 de agosto del 2023



FIRMA (obligatoria)



Huella