

## Impactos del liderazgo y la comunicación social entre el personal de limpieza pública de gobiernos locales peruanos en tiempos de la COVID-19

### Impacts of the leadership and the communication social among the personnel of cleaning public of governments local peruvian in times of the COVID-19

José Luis Narro Ortiz <sup>1</sup>

Bessy Castillo Santa María <sup>2</sup>

#### Citar como:

Narro, J., Santa, B. (2024). Impactos del liderazgo y la comunicación social entre el personal de limpieza pública de gobiernos locales peruanos en tiempos de COVID-19. *Gaceta Científica*, 10(1), 5-13. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.1.2114>

<sup>1</sup> Maestro en Gestión Pública.

Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

<https://orcid.org/0000-0002-3417-9665>

[jnarro27@gmail.com](mailto:jnarro27@gmail.com)

<sup>2</sup> Doctora en Gestión Pública y

Gobernabilidad.

Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

<https://orcid.org/0000-0001-5320-4005>

[bcastillosanta@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bcastillosanta@ucvvirtual.edu.pe)

Recibido:07/11/2023

Aceptado:04/01/2024

Publicado:10/01/2024

Autor de correspondencia:

José Luis Narro Ortiz

[jnarro27@gmail.com](mailto:jnarro27@gmail.com)

#### RESUMEN

**Objetivo.** El estudio buscó determinar cómo el liderazgo y la comunicación social influyeron en el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza pública en gobiernos locales del Perú durante la pandemia por la COVID-19.

**Métodos.** Se utilizó la identificación de artículos que involucren a las variables liderazgo, desempeño laboral y comunicación social, dando importancia a los publicados desde 2020 hasta 2024. Los criterios de selección orientados a aquellos trabajos que contribuían al conocimiento del liderazgo, permitiendo verificar además el desempeño y la importancia de la comunicación. La metodología utilizada fueron el análisis del discurso y la revisión bibliográfica de la teoría fundamentada, pertenecientes al paradigma interpretativo. **Resultados.** Se evidenció el liderazgo durante la pandemia, ya que el desempeño laboral era consecuencia natural del compromiso de los trabajadores y la comunicación social informaba con madurez y responsabilidad. **Conclusiones.** La comunicación social fue importante durante la pandemia, mostrando diferentes tipos de liderazgo e influyendo sobre el desempeño laboral en trabajadores de limpieza pública de gobiernos locales.

**Palabras clave:** liderazgo; desempeño; comunicación; gobierno local; COVID-19.

#### ABSTRACT

**Objective.** The study sought determine how the leadership and the communication social influenced in the performance job of the workers of cleaning public in governments local of the Peru during the pandemic by the COVID-19.

**Methods.** It used the identification of articles that involve to the variables leadership, job performance and social communication, giving importance to those published from 2020 to 2024. The criteria of selection oriented to those works that contributed to the knowledge of the leadership, allowing verified besides the performance and the importance of the communication. The methodology used were the analysis of the discourse and the review bibliographic of the theory grounded, belonging to the paradigm interpretive. **Results.** It evidenced the leadership during the pandemic, since the performance job it was a consequence natural of the commitment of the workers' and the communication social informed with maturity and responsibility. **Conclusions.** The communication social was important during the pandemic, showing different types of leadership and influencing about the performance job in workers of cleaning public of governments local.

**Keywords:** leadership; performance; communication; local government; COVID-19

## Introducción

Desde el inicio de la pandemia por la COVID-19 fueron implementadas una serie de medidas sanitarias para detener la propagación del virus, que se cree que comenzó en Wuhan (China) y luego se propagó por todo el mundo. Como resultado, se han reportado casos de contagio en todos los países, con un gran número de muertes entre adultos mayores y personas con enfermedades preexistentes (Naseer et al., 2023). Es necesario señalar que en Ginebra (Suiza), 11 de marzo de 2020, el director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció que a consecuencia de la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) se emitieron numerosas regulaciones adicionales para regular este escenario sanitario, que se extendió a medida que la enfermedad avanzaba y aumentaban los índices de contagio y muerte (Kumar et al., 2023).

El número de contagios aumentó exponencialmente. Se habían reportado más de 614 millones de casos en todo el mundo a finales de septiembre de 2022 y más de 6,5 millones de personas habían muerto a causa de la COVID-19 (Flisiak et al., 2023). Sin embargo, resulta intrigante cómo las personas responden a diversas situaciones de estrés (Castaño y del Barco, 2021). De la misma manera, las muertes causadas por factores climáticos son igual de alarmantes que las causadas por COVID-19, pero no ocurren al mismo tiempo en todo el mundo, lo que hace que no se tome con la misma importancia y rapidez de reacción para su mitigación y control (Alahmad et al., 2023).

El presente artículo de revisión está motivado por el compromiso y responsabilidad del personal de limpieza pública para poder cumplir con sus funciones y protegerse del contagio, así como por las disposiciones nacionales que asumen políticas públicas en beneficio de la población, donde se prioriza el aislamiento social y los servicios básicos. Además, el servicio de limpieza pública es el ejemplo de la responsabilidad y compromiso asumido por los líderes de las instituciones para implementar protocolos de bioseguridad en el trabajo (Díaz et al., 2022).

El liderazgo se debería manifestar de acuerdo a

la clasificación de Kurt Lewin (como se citó en Torres, 2019); es decir, como liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo laissez faire. Si se examinan los grupos de trabajo de los servidores de limpieza pública se puede observar que los estilos de liderazgo democráticos expresados por los líderes ayudan a los equipos de trabajo a completar las tareas que se les han encomendado y a superar las limitaciones (Tirado y Heredia 2022), identificados con el compromiso organizacional en pro de un óptimo desempeño laboral.

Así mismo, será necesario monitorear las actitudes ambientales en relación con la nueva realidad ambiental que se está desarrollando en un entorno globalizado. Esto permitirá identificar la correlación entre estas actitudes y el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública. La pandemia provocó un cambio en la dinámica de la producción de desechos, con un notable aumento en los residuos sólidos (Pariona y Matos, 2022). Por lo tanto, el trabajo del personal de limpieza pública se intensificó como resultado de la producción de nuevos desechos domiciliarios, como guantes, barbijos y equipos de protección personal. Esto provocó un rechazo significativo entre los empleados debido a la falta de conocimiento de la enfermedad y las formas de contagio (Romero et al., 2022). Durante este periodo de transición, no se evaluó el compromiso con la institución y el desempeño laboral optimizado, debido a la mala práctica en la disposición de residuos sólidos de la población, lo que provocaba contaminación cruzada (Funes et al., 2020).

La disminución del monóxido de carbono desde el inicio del aislamiento social fue notable, debido a la restricción del paso de vehículos y el transporte público y privado. La disminución del tránsito peatonal en las calles fue un indicador del efecto boomerang que se estaba presentando con la generación de residuos sólidos domiciliarios (Flores, 2020). Los desechos municipales han disminuido en las zonas comerciales de las ciudades del país en un 30 %, mientras que en los distritos aumentaron en más del 37 %. Esto se debió a dos razones: la falta de compromiso ambiental para controlar la generación de desechos sólidos y la falta de conciencia ambiental para separarlos en la fuente de origen.

Además, la mala disposición de los nuevos desechos "caseros" contribuye en este fenómeno (Sharma et al., 2020).

El presente artículo de revisión examinó cómo la comunicación en tiempos de crisis debe enfocarse en dar respuestas rápidas basadas en los hechos y crear confianza en los trabajadores de limpieza pública en los gobiernos locales del Perú. Por lo tanto, es importante que los medios transmitan seguridad, sean empáticos, sean honestos y tengan acceso a la información, para que puedan replicar la información en situaciones de crisis, donde los reactivos se transformen en proactivos. La revisión se basó en un análisis detallado de los artículos.

### **Metodología**

Para la elaboración del presente trabajo se empleó como herramienta la declaración del Protocolo PRISMA 2020. Como bien lo mencionan Page et al. (2021), esto ayuda a mantener la integridad de las revisiones sistemáticas al permitir la planificación, preparación y publicación de estudios y metaanálisis, lo que facilita la comparación simultánea de varios tratamientos. Sin embargo, como se verá más adelante, tanto la identificación como el cribado y la idoneidad fueron factores de inclusión requeridos para este estudio. Para lograr esto, se realizó una recopilación exhaustiva de información presentada por varios autores que contribuye de manera relevante al término de competencias. Se utilizaron las siguientes revistas internacionales, bibliotecas virtuales y bases de datos: Scielo, Redalyc, Dialnet, Scopus, ScienceDirect, EBSCO y Alicia CONCYTEC; además de los repositorios: RENATI, ProQuest, Shodhganga, OATD y las plataformas de internet que guardan publicaciones y revistas de alta calidad como Google Académico. Los criterios de búsqueda de información incluyeron el período de 2020 a 2024, el acceso abierto, los artículos y los idioma español e inglés. Además, se utilizaron palabras clave como: "Covid-19" O "comunicación social" O "residuos sólidos" O "liderazgo" ("Covid-19" OR "social communication" OR "solid waste" OR "leadership") y esto fue adaptado para Scopus.

### **Criterios de elegibilidad: inclusión y exclusión**

Para crear esta investigación fueron considerados varios criterios de inclusión en los artículos científicos, como el acceso abierto los idiomas español e inglés, los artículos de revisión, entre otros. De manera similar, se tomaron en cuenta repositorios y artículos en varios niveles de estudio, dando prioridad a expertos especializados en el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza pública en gobiernos locales.

Por otro lado, los criterios de exclusión incluyeron artículos incompletos, páginas de procedencia dudosa, artículos no recuperados, falta de veracidad en el procesamiento de los datos y resúmenes incompletos.

### **Protocolo de búsqueda**

#### **Identificación**

El primer paso fue buscar artículos con una conexión directa, considerando idiomas como español e inglés. De manera similar, la temática de los artículos fue amplia e incluyó a todos los países.

#### **Selección**

La selección de artículos se realizó utilizando descriptores, filtros, revisión y selección manual. Para esta elaboración, se tomaron criterios propios. En ese momento se descartaron algunos artículos cuyo título no estaba relacionado con el tema a investigar, así como los contenidos e investigaciones a los que no se podía acceder en su totalidad.

#### **Idoneidad e inclusión de artículos para revisión y síntesis**

Se han considerado artículos originales cuyos títulos estuvieran relacionados con el tema de la comunicación social, los desechos sólidos y cumplieran con ciertos criterios. Debido a la metodología utilizada, varios artículos fueron inicialmente excluidos.

### **Resultados**

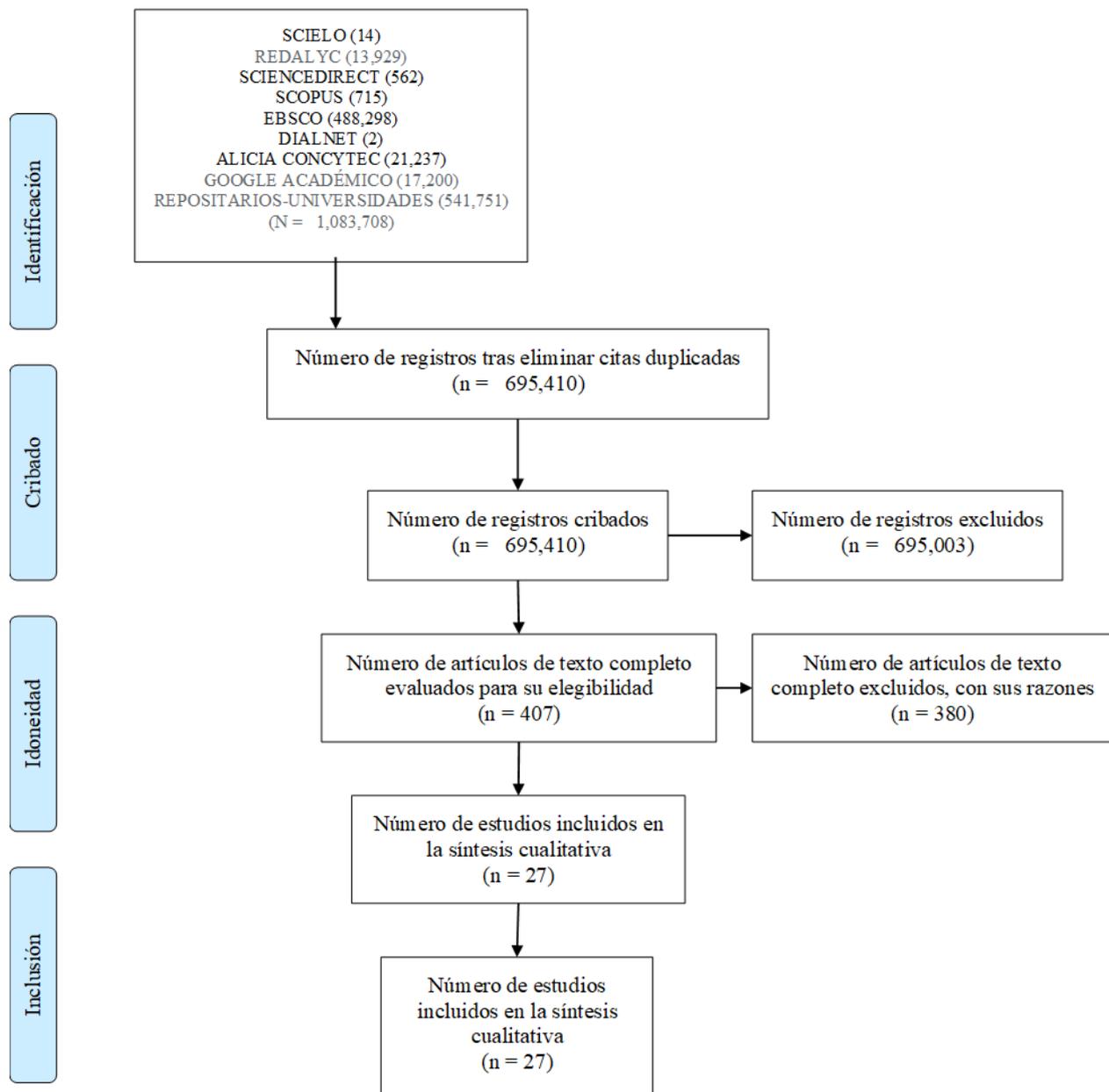
Para la obtención de resultados se analizaron exhaustivamente cuatrocientos siete artículos de investigación a lo largo del período de 2020 a 2024 en relación al tema discutido. Veintisiete de estos artículos fueron seleccionados porque cumplieron los criterios ya mencionados.

La figura 1 muestra una estimación de la gran disminución que resultó de la declaración del Protocolo PRISMA 2020, además se observa la cantidad de artículos científicos que se han disminuido. De esta manera, se obtuvo un resultado beneficioso a propósito de la investigación sobre comunicación social y desechos sólidos. Esto resultó

en una serie de acciones que requerían el análisis y la toma de decisiones personales de las autoras. Sin embargo, lo que destacó en este conjunto de estudios investigativos fueron tanto la relevancia del estudio como su actualidad. Se logró acumular un total de veintisiete investigaciones.

**Figura 1**

*Diagrama de flujo de la declaración del Protocolo PRISMA*



La figura 1 muestra asimismo la evolución de las investigaciones sobre comunicación social y desechos sólidos desde 2020 hasta 2024. Cada uno de los datos fue analizado y filtrado en cada repositorio, y se obtuvieron un total de 27 artículos de 2020 a 2024. Esto demuestra que las universidades realizan más investigaciones.

Por otro lado, la figura muestra cómo los estudios acerca de la comunicación social y los desechos sólidos han aumentado con el tiempo. Esto se puede explicar por el hecho de que el entorno es muy cambiante y, en la actualidad, los gobiernos locales requieren contar con un desempeño laboral específico de los trabajadores de limpieza pública para demostrar su capacidad para realizar tareas específicas de manera eficiente.

### Discusión

La revisión exhaustiva de varios estudios demuestra que la producción de desechos sólidos obligó al personal de limpieza pública a trabajar durante el aislamiento social causado por la pandemia de la COVID-19. Los estudios de liderazgo dentro de una organización analizaron el desempeño laboral, la comunicación y las actitudes de los líderes durante un estado de emergencia sanitaria que no iba a permitir buscar liderazgo (Funes et al., 2020). Así también, para De la Garza et al. (2020) el escenario laboral estaba tenso debido a las situaciones que se presentaban: los medios de comunicación informaban sobre el aumento de muertos y contagios, lo que disminuía la capacidad de los hospitales, la falta de conocimiento de la enfermedad y la falta de motivación. Se requería trabajar en las actitudes ambientales de la población, especialmente de los trabajadores de limpieza pública, para generar nuevos empleos.

De acuerdo con Fernandez (2021), el gestor adopta un papel dentro de la organización porque es quien guiará al equipo, desarrollará estrategias efectivas que ayudarán a los empleados a adaptarse a la nueva normalidad y constantemente los motivará. En este escenario donde la seguridad de la población está en manos del personal de limpieza, la experiencia es fundamental. Así mismo, sostiene Tourish (2020), en el proceso de crisis sanitaria la comunicación fue esencial para mantener informados

a todos los trabajadores del área de limpieza pública, informarles sobre las decisiones tomadas, las medidas implementadas y motivarlos a usar y cumplir con las normas de bioseguridad (Aroni, 2020). Para mantener la transparencia de la comunicación y evitar que ingrese información distorsionada y alarmante que genere desconfianza entre los colaboradores, intentamos ser lo más precisos posible con las estadísticas.

Es importante comprender los argumentos que varios autores e investigadores han mencionado a la hora de diferenciar un líder de un jefe, ya que el personal seguirá a la persona con la que se identifica. Además, es bien conocido que el liderazgo puede ser utilizado para influir negativamente en los seguidores, llevándolos en actuar de manera contraria a sus ideales, motivados por intereses particulares (Torres et al., 2019).

Ahora bien, la implementación de políticas de buen manejo de la gestión de residuos sólidos, la apuesta por la automatización, el fortalecimiento de los trabajos virtuales y la creación de confianza en la comunicación social deben ser los objetivos futuros (Pariona y Matos, 2022). Por otro lado, Pacheco (2022) le da otro sentido al escenario donde surge un nuevo problema, como la generación de residuos sólidos domiciliarios y las medidas de protección de bioseguridad, que generaron focos de contaminación que deberían ser tratados por los gobiernos locales; lo que requiere de un líder empático que se ponga en los zapatos de los demás, que inicie un trabajo de motivación y que las estrategias planteadas en gabinete se plasmen en el trabajo diario de campo.

Por todo lo anterior, se puede identificar que existe algo común entre las definiciones de liderazgo. Así, López (2021) menciona que la mayoría de las definiciones de liderazgo se refieren al conjunto de habilidades gerenciales o de dirección que una persona desarrolla para influir en un equipo o grupo de personas que buscan objetivos con esmero y dedicación. De manera similar, los autores argumentan que las políticas públicas desarrolladas no eran adecuadas y que no había un plan en ninguno de los tres niveles de gobierno para preparar a la población durante la pandemia. Como resultado, surgieron una serie de medidas como el

activismo y todos querían ganar protagonismo, lo que provocó actividades aisladas sin el debido consenso entre las autoridades para frenar la primera ola de COVID-19.

Existe un enfoque conductista del desempeño laboral que indica que el desempeño son los comportamientos fundamentales con los que debe contar un trabajador para completar un trabajo. Esta estrategia enfatiza la importancia de identificar el desempeño para mejorar el desempeño conductual, a fin de superar los problemas que surgen en la organización (Mogollón et al., 2020).

Es preciso mencionar que es importante que el líder mantenga la calma en todo momento, especialmente en situaciones de emergencia sanitaria que no fueron planificadas ni anticipadas en la magnitud que se presentó (Pacheco, 2022), dado que si el líder actúa de manera apresurada e irreflexiva las decisiones que puede tomar pueden no tener un buen sustento y no mostrar la planificación; lo que resultaría en improvisación. Por el contrario, el líder debe brindar la dirección y poder responder de manera oportuna (Rubio, 2021) sin generar desconfianza y falta de profesionalismo en sus trabajadores, las cuales se verían reflejadas en la pérdida de confianza del personal a su cargo (López, 2021).

Hasta ahora algunos creen que el desarrollo de una tarea eficiente es lo único que importa; sin embargo, otros creen que la experiencia del líder es esencial en este estadio para lograr el cumplimiento de la meta, ya que a través de él se puede conducir al equipo de todos los sectores para asumir su compromiso, desarrollando asimismo un alto desenvolvimiento, así como la motivación del desempeño alto entre todos los seguidores para mantener el equilibrio del clima organizacional y para lograr el éxito (da Silva y de Souza, 2020). Respecto a lo señalado, Ibrahim y Daniel (2014) ofrecen una definición más amplia que indica que entre las causas que aceleran la caída de las empresas figuran el bajo nivel de liderazgo o la falta de liderazgo, así como la planeación para tener una estrategia de respuesta a las acciones inherentes del lugar de desenvolvimiento de las personas. Por lo tanto, podemos afirmar que tanto la estrategia como el liderazgo deben trabajar juntas para lograr objetivos a largo plazo. Aunque la

empresa tenga un plan de trabajo excelente y estrategias de desarrollo, las posibilidades de éxito se reducen significativamente si no hay líderes capaces de unir las ideas (Noreña, 2018). Además, todo se sustenta en el liderazgo en la comunicación social y el desempeño laboral.

Independientemente de las limitaciones, se deben considerar y desarrollar investigaciones con métodos pertinentes para identificar y establecer relaciones entre variables, con el fin de identificar otros factores limitantes y tener un equipo de trabajo estructurado con el cual puedes contar. Ahora bien, no es tarea fácil, pues depende mucho de la motivación que se quiera mostrar y dar a los seguidores. En nuestro caso de estudio, el trabajo se estaba desarrollando con tranquilidad y el personal asumía su papel de gestores ambientales, preocupados por la producción de desechos sólidos, lo que afectó las medidas implementadas para el cumplimiento de las normas de bioseguridad. Sin embargo, lamentablemente comenzaron a fallecer los empleados que se contagiaron, lo que generó un ambiente disconforme, temeroso y de disociación. El jefe de área debió tomar entonces medidas para evitar que esto ocurriera.

### Conclusiones

En el transcurso de este proceso de análisis se identificaron argumentos que afirman que la comunicación en tiempos de crisis puede mejorar el desempeño de los trabajadores de limpieza pública en los gobiernos locales, con el objetivo final de enfrentar las demandas ambientales y lograr los objetivos de manera efectiva.

El liderazgo es crucial dentro de una organización porque juega un papel importante en la consecución de los objetivos trazados por el equipo. Los colaboradores estarán atentos a las indicaciones del líder, la comunicación asertiva ayudará en alcanzar los objetivos, y la falta de interés del líder, el conformismo y la displicencia se verán reflejados en la actitud del equipo. El desempeño laboral está relacionado con cómo se quieren ver las disposiciones que se dan y si el líder toma el control, el resto del equipo responderá de acuerdo a su visión o actuará como interlocutor. Un líder democrático logrará que

todo el equipo participe, mientras que un líder autoritario ordenará, pero no participará en el proceso. Por último, pero no menos importante, un líder *laissez faire* simplemente mirará sin preocuparse por cómo se desempeña o se siente el equipo, dejando a todos a su libre albedrío.

Los nuevos líderes innatos que tratarán de lograr objetivos y motivar al equipo para que hagan sinergia para sobresalir en la institución surgen porque el desempeño laboral va ligado al compromiso de los colaboradores; lo que hace que siempre esté dentro de las expectativas del líder, haciendo que el desempeño sea de alto rendimiento o muy bajo.

Durante la pandemia, la comunicación social jugó un papel importante, mostrando varios tipos de liderazgo e influyendo directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza pública de los gobiernos locales. Al enfrentar un nuevo escenario en el que la población estaba en casa y trabajaba de manera remota mientras que los servidores de limpieza pública seguían trabajando en las calles, se demuestra la importancia de la comunicación.

De acuerdo con las referencias bibliográficas anteriores, podemos inferir que los escenarios de liderazgo no eran los mismos en cualquier situación previa a la pandemia, ya que la pandemia reveló muchas deficiencias en los sistemas, lo que llevó en un liderazgo democrático a superar al liderazgo *laissez faire*, y, en particular, la primera reacción llevó en un liderazgo autocrático que no funcionó y provocó la reacción inmediata de los trabajadores.

## Referencias

- Alahmad, B., Khraishah, H., Althalji, K., Borchert, W., Al-Mulla, F., y Koutrakis, P. (2023). Connections Between Air Pollution, Climate Change, and Cardiovascular Health. *Canadian Journal of Cardiology*, 39(9), 1182-1190. <https://doi.org/10.1016/j.cjca.2023.03.025>
- Aroni, R. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral: una revisión de la literatura científica entre los años 2016 y 2021 [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28307>
- Castaño, E. F., y León del Barco, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(2), 245-257. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=56017095004>
- da Silva, J. L. S., y de Souza, C. S. (2020). Liderança: seu papel visando o clima e a cultura nas organizações. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, 1, 01. [https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/419\\_lideranca\\_seu\\_papel\\_visando\\_o\\_clima\\_e\\_a\\_cultura\\_nas\\_organizacaoes.pdf](https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2020/419_lideranca_seu_papel_visando_o_clima_e_a_cultura_nas_organizacaoes.pdf)
- De-La-Garza, M. T., Carpio, J. J., Lopez, J. A., y Rodriguez, P. (2020). El liderazgo de servicio en relación al involucramiento en el trabajo. *Revista Espacios*, 41(08). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n08/20410830.html>
- Díaz, F. R. V., Tello, E. C. D., Tello, R. S. D., & Gamarra, G. C. R. (2022). La misión del servicio de limpieza pública y la respuesta a la emergencia sanitaria en la Municipalidad Provincial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 5826-5843. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.3052](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3052)
- Fernandez Diaz, L. (2021). Papel del liderazgo en tiempos de pandemia [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/39723>
- Funes Huizacayna, I. E., Bouroncle Faux, S., y Narro Ortiz, J. L. (2020). Análisis de competencias en trabajadores del sector público y privado de Arequipa. *Revista De Psicología*, 10(1), 63–75. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i1.750>
- Flisiak, R., Rzymiski, P., Zarębska-Michaluk, D., Ciechanowski, P., Dobrowolska, K., Rogalska, M., Jaroszewicz, J., Szymanek-Pasternak, A., Rorat, M., Kozielowicz, D., Kowalska, J., Dutkiewicz, E., Sikorska, K., y

- Moniuszko-Malinowska, A. (2023). Variability in the Clinical Course of COVID-19 in a Retrospective Analysis of a Large Real-World Database. *Viruses* 2023, 15(1):149. <https://doi.org/10.3390/v15010149>
- Flores Llanto, C. G. (2020). Efectos del aislamiento COVID-19 en la calidad de aire en la provincia de Lima-Perú en el año 2020. Repositorio Institucional Continental [Trabajo de investigación, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10758>
- Ibrahim, A. U., & Daniel, C. O. (2019). Impact of leadership on organisational performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 367-374. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.39>
- Kumar, R., Srivastava, V., & Nand, K. N. (2023). The two sides of the covid-19 pandemic. *COVID*, 3(12), 1746-1760. <https://doi.org/10.3390/covid3120121>
- Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N., y Medina Guzmán J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 83(23). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- López Martín, G. (2021). Estilos de liderazgo en tiempos de crisis [Tesis de pregrado, Universidad de Jaén]. Repositorio Institucional Universidad de Jaén. <https://hdl.handle.net/10953.1/16153>
- Minervini, G., Franco, R., Marrapodi, M. M., Mehta, V., Fiorillo, L., Badnjević, A., Cervino, G., y Cicciù, M. (2023). The Association between COVID-19 Related Anxiety, Stress, Depression, Temporomandibular Disorders, and Headaches from Childhood to Adulthood: A Systematic Review. *Brain Sciences*, 13(3), 481. <https://doi.org/10.3390/brainsci13030481>
- Mogollón, F., Mogollón, S., Becerra, L., y Ancajima, J. (2020). Competencias laborales del staff de colaboradores de la municipalidad distrital de Máncora – 2019. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 399–407. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1391>
- Naseer, S., Khalid, S., Parveen, S., Abbass, K., Song, H., y Achim, M. V. (2023). COVID-19 outbreak: Impact on global economy. *Front Public Health*. *Frontiers in public health*, 10, 1009393. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1009393>
- Noreña-Chávez, D. A. (2018). Revisión de literatura del constructo Autoeficacia Emprendedora [Trabajo de investigación, Universidad de Lima]. Repositorio institucional ULIMA. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/6857>
- Pacheco Ramírez, M. (2022). Vulneración de los derechos de seguridad y salud laboral en los trabajadores responsables del manejo de residuos sólidos, distrito Wanchaq, ciudad Cusco [Trabajo de investigación, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/5733>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M, Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., y Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *International journal of surgery*, 74(9),790-799. <https://doi.org/10.1016/j.rec.2021.07.010>
- Pariona-Palomino, J., y Matos-Ormeño, W. (2022). Efectos del Covid-19 en el manejo de residuos sólidos. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 25(49), 83-91. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i49.21882>
- Rubio Barajas, E. Y. (2021). Liderazgo y toma de decisiones como instrumento para el mejoramiento de las organizaciones

- Sharma, H. B., Vanapalli, K. R., Cheela, V. S., Ranjan, V. P., Jaglan, A. K., Dubey, B., Goel, S., y Bhattacharya, J. (2020). Challenges, opportunities, and innovations for effective solid waste management during and post COVID-19 pandemic. *Resources, conservation and recycling*, 162, 105052. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.105052>
- Tirado Gálvez, M. I., y Heredia Llatas, F. D. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Conrado*, 18(85), 246-25. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en)
- Torres López, F. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2726>
- Tourish, D. (2020). Introduction to the special issue: why the coronavirus crisis is also a crisis of leadership. *Leadership*, 16(3), 261–272. <https://doi.org/10.1177/1742715020929242>

### **Contribución de los autores**

JLNO: conceptualización, metodología, redacción, borrador original.  
BCSM: redacción, conclusiones y revisión de estilo.

### **Fuentes de financiamiento**

Esta investigación fue autofinanciada por los autores.

### **Conflictos de interés**

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés.

### **Autor de correspondencia**

José Luis Narro Ortiz  
[jnarro27@gmail.com](mailto:jnarro27@gmail.com)

