

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título : ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN PERSONAL POLICIAL DE
LA COMISARÍA DEL DISTRITO DE
SINCOS, JAUJA - 2022.

Para optar : El Título Profesional de Psicóloga

Autor(as) : Bach. Corilloclla Guillermo Flor Nancy
Bach. Huaman Taipe Candy

Asesor : Ps. Paola Ines Guerra Rojas

Línea de Investigación institucional: Salud y gestión de la salud.

Fecha de inicio y culminación: Agosto de 2021 – agosto de 2022

DEDICATORIA

En primer lugar, damos gracias a Dios por la ayuda, compañía y bendiciones que nos dio durante nuestra preparación académica, este trabajo dedicamos a nuestros padres que nos brindaron su apoyo durante este proceso y sobre todo por darnos la valentía de poder seguir adelante, a los maestros que nos brindaron sus conocimientos y experiencias.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A Dios por encaminarnos seguir adelante y no rendirnos durante este proceso, a nuestros padres por darnos el soporte emocional, a nuestra asesora por darse el tiempo para corregir, guiar y aconsejar al desarrollo de la presente investigación, al Mg. Saúl Jesús por apoyarnos durante este proceso de nuestra investigación, por último, al personal policial de la Comisaria de Sincos que participaron en esta investigación.

Flor y Candy

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0008-FCS -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente:

Tesis

 Trabajo de Suficiencia Profesional
 Trabajo Académico

X

Titulado: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARÍA DEL DISTRITO DE SINCOS, JAUJA – 2022."; Con la siguiente información:

 Con autor(es) : **BACH: CORILLOCLA GUILLERMO, FLOR NANCY**
BACH: HUAMAN TAPE, CANDY

 Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

 Programa académico: **PSICOLOGÍA**

 Asesor(a) : **PS. PAOLA INES GUERRA ROJAS**

 Fue analizado con fecha **18/09/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye bibliografía.

Excluye citas.
Excluye cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

 El documento presenta un porcentaje de similitud de **30** %.

 En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 18 de Setiembre de 2023.


MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

La actual investigación lleva por título “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja, 2022”; para (Lewin ,1939, citado por Zuzama, 2015), los modos de liderazgo son considerados como las opciones que los líderes moldean su comportamiento para trasladar a cabo sus funciones como tal.

El estudio se planteó debido a que el personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, al tener a su cargo establecer el orden y la tranquilidad de la ciudadanía, cuidando y protegiendo a la población de su respectiva jurisdicción territorial se hace necesario el adecuado desarrollo de múltiples habilidades sociales, entre ellas el liderazgo lo cual le permita ejercer un adecuado desempeño laboral en el cumplimiento de sus funciones policiales. Para garantizar, mantener y restablecer el orden interno, requiere del suficiente desarrollo de sus habilidades directivas y de mando, así servir de manera eficiente.

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo (en adelante EL) y desempeño laboral (en adelante DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, provincia de Jauja – 2022; en cuanto a la metodología se desarrolló de la siguiente manera cómo método general, se utilizó el método científico el cual consta de una serie de pasos a través de los cuales se ponen a prueba teorías y herramientas de investigación. Como técnica específica se utilizó el método descriptivo, que consiste en describir, registrar, analizar e interpretar el estado actual de la situación. Como técnica La investigación es de tipo básico, porque está enfocado en la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico; por lo tanto, se ubica en el nivel correlacional porque su objetivo es vincular variables de estudio ; El diseño de la investigación no fue experimental sino transaccional de naturaleza correlacional .La muestra estuvo conformada por 80 efectivos suboficiales de la Comisaría de Sincos, provincia de Jauja, región Junín, seleccionados mediante la técnica censal; así mismo, los criterios se

consideraron , Para la inclusión y exclusión se tuvieron en cuenta al elegir la muestra del estudio y se emplearon métodos de recolección de datos .Se emplearon la muestra de estudio y los métodos de recolección de datos , el “Cuestionario de EL” y la “Escala de Evaluación de DL”; para el procesamiento de datos se recurrió al uso del paquete estadístico SPSS versión 25, hoja de cálculo Excel; también se hizo uso de las técnicas de la estadística inferencial, como el alfa de Cronbach, rho de Spearman, entre otros.

El trabajo de investigación contiene seis capítulos, los cuales se describen a continuación:

Capitulo I. El planteamiento del problema, donde se encuentra la descripción de la realidad problemática; en segundo lugar, las delimitaciones del problema, los cuales son delimitación espacial, temporal y temática; en tercer lugar, se presenta la formulación del problema general y los problemas específicos; en cuarto lugar, tenemos la justificación social, teórica y metodológica, y por último los objetivos donde están, objetivó general y los objetivos específicos.

Capitulo II. Se presenta el marco teórico de la investigación, donde se detalla los antecedentes internacionales y nacionales. También se detalla y profundiza con referencias bibliográficas científicas y actualizadas la base teórica de las variables de investigación; así mismo, se detalla el marco conceptual de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones con la finalidad de brindar la definición de los términos básicos.

Capitulo III. Se hace mención a la hipótesis del proyecto de investigación, se toma en cuenta la hipótesis general y las hipótesis específicas. De igual manera, describe las definiciones conceptuales y operacionales de cada una de las variables.

Capitulo IV. Comprende el aspecto metodológico de la investigación, , el cual comprende con sumo detalle el método general y específico, el tipo, nivel y diseño de investigación; la población y muestra de estudio, el tipo de muestreo, los criterios de

inclusión y exclusión; también se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, para finalizar a partir del código de ética en investigación sugerido por el reglamento de investigación de la Universidad Peruana Los Andes como principal punto de referencia , podemos discutir los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V. Comprende la administración del plan de investigación, donde se presenta de forma detallada el presupuesto y el cronograma de ejecución.

Capítulo VI. Se presenta las referencias bibliográficas pertinentes y actualizadas, así como, los anexos requeridos en el reglamento general de investigación de la UPLA.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I . PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Delimitación del problema.....	14
1.2.1 Delimitación espacial.....	14
1.2.2 Delimitación temporal	15
1.2.3 Delimitación Temática.....	15
1.3 Formulación del Problema.....	16
1.3.1 Problema General	16
1.3.2 Problemas Específicos	16
1.4 Justificación	16
1.4.1 Social	16
1.4.2 Teórica	17
1.4.3 Metodológica	17
1.5 Objetivos.....	17
1.5.1 Objetivo General.....	17
1.5.2 Objetivos Específicos	17
CAPÍTULO II.MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases teóricas o científicas	24
2.3 Marco conceptual.....	32
CAPÍTULO III.HIPÓTESIS	35
3.1 Hipótesis General.....	35
3.2 Hipótesis Específicas	35
3.3 Variables	35

CAPÍTULO IV.METODOLOGÍA	37
4.1 Método de investigación	37
4.2 Tipo de investigación.....	37
4.3 Nivel de investigación	37
4.4 Diseño de investigación	37
4.5 Población y muestra.....	39
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de Datos	43
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	44
CAPÍTULO V. RESULTADOS	46
5.1 Descripción de resultados	46
5.2 Contrastación de hipótesis	49
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	68
Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Instrumentos.....	69
Anexo 4: Propuesta de Instrumentos de recolección de datos.....	73
Anexo 5: Confiabilidad y Validez del instrumento	78
Anexo 7: Consentimiento informado.....	106
Anexo 8: Evidencias de la aplicación del instrumento	109

CONTENIDO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Distribución de participantes según sexo</i>	40
Tabla 2. <i>Distribución de participantes según edad</i>	40
Tabla 3. <i>Distribución de participantes según estado civil</i>	40
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencia según estilos de liderazgo</i>	46
Tabla 5. Distribución de frecuencia según niveles de desempeño laboral	46
Tabla 6. Distribución estilos de liderazgo y desempeño laboral	47
Tabla 7. Distribución de frecuencia según Estilo de Liderazgo Autoritario y Desempeño Laboral	48
Tabla 8. Distribución de frecuencia según Estilo de Liderazgo Democrático y Desempeño Laboral	48
Tabla 9. Estilo de liderazgo laissez-Faire y desempeño laboral	49
Tabla 10. Prueba de normalidad de las variables estilo de liderazgo y desempeño laboral	50
Tabla 11. Correlación entre variables estilos de liderazgo y desempeño laboral	51
Tabla 12. Correlación entre la dimensión estilo de liderazgo autoritario y la variable desempeño laboral.	52
Tabla 13. Correlación entre la dimensión estilo de liderazgo democrático y la variable desempeño laboral	53
Tabla 14. Correlación entre la dimensión estilo de liderazgo laissez-faire y la variable desempeño laboral	54

CONTENIDO DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Localización geográfica de la comisaría de Sincos	15
Figura 2. Distribución de frecuencia según estilos de liderazgo	46
Figura 3. Distribución de frecuencia según niveles de desempeño laboral	47
Figura 4. Distribución de normalidad para la variable desempeño laboral	50
Figura 5. Distribución de normalidad para la variable estilos de liderazgo	50

RESUMEN

El estudio partió de la necesidad de conocer objetivamente las implicancias del trabajo bajo presión en el cual se encuentra inmerso el personal policial de una institución castrense de la ciudad de Jauja; por ello se formuló como objetivo general, determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaría distrital del distrito de Sincos, provincia de Jauja. El trabajo de investigación es de tipo básico, ya que está enfocado a la indagación de nuevas ciencias y nuevos campos de investigación sin un fin práctico; así mismo, corresponde al nivel correlacional porque tiene como fin relacionar las variables de estudio para determinar la influencia de una sobre la otra; el diseño de la investigación utilizado fue el no experimental – transaccional de corte correlacional, se tuvo como población a 80 efectivos suboficiales de la comisaría de Sincos; así mismo, para la recolección de identificaciones se manejó el “Cuestionario de EL” y la “Escala de Evaluación de D L”. Los resultados de la investigación una prevalencia del liderazgo democrático alcanzando el 62,5% de los efectivos policiales evaluados, en cuanto al desempeño laboral se observa una prevalencia del nivel excelente logrando el 65% de los sujetos evaluados; la conclusión principal indica que no existe relación entre ambas variables, obtenido un p-valor de 0,290 y una $r = -0.120$; se recomienda al capitán de la comisaría promover talleres de sensibilización sobre la importancia fortalecer los estilos de liderazgo democráticos y mantener el excelente desempeño laboral que denotan.

Palabras clave: Estilos de liderazgo; estilo autocrático; estilo democrático; estilo Laissez-Faire; desempeño laboral

ABSTRACT

The study started from the need to know objectively the implications of work under pressure in which the police personnel of a military institution in the city of Jauja are immersed; For this reason, the general objective was formulated to determine the relationship that exists between leadership styles and job performance in the police personnel of the district police station of the district of Sincos, province of Jauja. The research work is of a basic type, since it is focused on the investigation of new sciences and new fields of investigation without a practical purpose; likewise, it corresponds to the correlational level because its purpose is to relate the study variables to determine the influence of one over the other; the research design used was non-experimental - transactional of a correlational nature, the population was 80 non-commissioned officers from the Sincos police station; Likewise, for the collection of identifications, the "El Questionnaire" and the "DI Evaluation Scale" were used. The results of the investigation show a prevalence of democratic leadership reaching 62.5% of the police officers evaluated, in terms of job performance, a prevalence of the excellent level is observed, reaching 65% of the subjects evaluated; The main conclusion indicates that there is no relationship between both variables, obtaining a p-value of 0.290 and $r = -0.120$; It is recommended that the captain of the police station promote awareness workshops on the importance of strengthening democratic leadership styles and maintaining the excellent work performance that they denote.

Keywords: Leadership styles; autocratic style; democratic style; laissez-faire style; Job performance

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

De acuerdo con la indagación realizada, se puede indicar que las investigaciones sobre la relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en el ámbito castrense solo responden a una pregunta orientada a conocer una limitada respuesta sobre una de las variables; al igual que en las investigaciones sobre los (EL) en el personal policial, poco se escucha y analiza sobre la protección y el cuidado del policía en el ámbito laboral. El policía trabaja para proteger a la ciudadanía, pero ¿Quién les protege a ellos?

Según, Quisbert (2020), el 44% de los estudiantes de una escuela de suboficiales demuestran que poseen un EL transformacional, en tanto los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire resulta ser el 28% cada uno. Así mismo, el 88% de las estudiantes perciben prioritariamente una formación alta, tomando en cuenta que los valores militares alcanzan un (56%) y al comportamiento militar logra un (32%) lo que los coloca como lo más importantes dentro de su educación.

Monteagudo (2018), en su investigación sobre el tipo de liderazgo del personal policial y su relación con el (DL) indica que existe una relación significativa entre ambas variables, además observó que el personal policial está dispuesto a realizar su trabajo con esfuerzo para el cumplimiento eficiente de sus funciones castrenses; este

investigador también notó que las habilidades sociales y los niveles de comunicación son bajas, sin embargo, la responsabilidad, el conocimiento y el uso de herramientas persuasivas alcanza un buen nivel, lo que ayuda al buen desempeño de la labor policial.

El Decreto Legislativo N.º 1267 (2016) indica que la función del personal policial comprende no solo la seguridad ciudadana, cuidando y protegiendo su jurisdicción, sino también, debe cuidar de ellos mismos; así mantener el orden interno y prever el cuidado a las personas de su comunidad, garantizando el cumplimiento de las leyes establecida para la seguridad de la población el cual requiere de líderes para entregar servicios de calidad.

Se planteó esta investigación debida que el personal castrense de la comisaría del distrito de Sincos, realizan sus labores dentro y fuera de la comisaria, donde en muchos casos se encuentran bajo presión, ya sea por cumplir sus labores en cuanto a la seguridad y el orden de la población, y la manera de cómo cada uno de ellos se interrelaciona con sus demás compañeros y el jefe policial a cargo.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

El estudio se desarrolló en la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja, departamento de Junín, ubicada exactamente en la calle Mantaro S/N, en la plaza principal al costado de la municipalidad distrital.

Figura 1

Localización geográfica de la comisaría de Sincos.



1.2.2 Delimitación temporal

El trabajo de investigación abarcó el periodo de 10 meses calendario el dónde comprendió desde mayo del 2022 al mes de febrero del 2023, tomando en cuenta la elaboración, presentación y aprobación del proyecto de tesis, así mismo la presentación y aprobación del informe final de tesis.

1.2.3 Delimitación Temática

Según la teoría del Liderazgo (Lewin, 1939, citado por Zuzama, 2015) menciona que los estilos de liderazgo o dirección son las formas en que los líderes estructuran su comportamiento en el desempeño de sus roles. Propone tres estilos de liderazgo: el autoritario, el democrático y el laissez-faire. La variable desempeño laboral se apoyará en el planteamiento teórico de Chiavenato (2000), quien indica que el (DL) “Comportamientos o acciones de los empleados que son importantes para el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante que tiene una organización” (p.359).

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, Jauja – 2022?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022?
- ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022?
- ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

Los resultados de la investigación beneficiarán a los altos mandos de la comisaría policial mediante el conocimiento y toma de conciencia sobre lo importante que es de potencializar los adecuados EL y su relación con el DL; de esta manera, podrán planificar estrategias o diseñar programas encaminadas al fortalecimiento de sus habilidades sociales para un cabal cumplimiento de sus funciones castrenses; así mismo, beneficiará al propio personal policial, haciéndoles tomar conciencia sobre la importancia de ejercitar el estilo de liderazgo democrático, en fortalecer el (DL) , a su vez, contribuirá a su propio desarrollo personal. También beneficiará a la Universidad Peruana Los Andes, y

la carrera profesional de Psicología para la ejecución de actividades de proyección social.

1.4.2 Teórica

Esta averiguación consentirá proporcionar información novedosa y actualizada sobre la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en un contexto rural, con la intención de generalizar e incorporar los resultados a otros contextos de investigación; permitirá también generar nuevos aportes a las teorías existentes sobre dichas variables de estudio.

1.4.3 Metodológica

Para la realización de la averiguación científica se ha utilizado materiales de valoración que cumplen con las necesidades pequeñas de validez y confiabilidad; por ello, estos materiales fueron debidamente adecuados al argumento territorial de los interesados y se podrá a consideración de otros investigadores para su uso responsable.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Describir la relación que existe entre el estilo de liderazgo autoritario y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

- Describir la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.
- Describir la relación que existe entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

El trabajo fue publicado por Quisbert (2020) en La Paz, Bolivia, y se tituló "Los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de mujeres de la Escuela Militar de Música del Ejército Tcnl. Adrián Patiño C." Este estudio es transversal, no experimental. Estudio descriptivo correlacional. Los recursos utilizados fueron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ 5X- forma abreviada) de B. Bass y B. Avolio (1985-1995) y un Cuestionario de Entrenamiento Militar de desarrollo propio. Los resultados que muestran el 44% de los estudiantes afiliados a instituciones exhiben un liderazgo transformador, mientras que los resultados transaccionales (EL) y de laissez-faire representan el 28% del total. De la misma manera, los estudiantes tienen una alta percepción de la importancia de su formación, alcanzando el 88%, y también consideran los valores militares (56%) y el comportamiento militar (32%) como los más importantes en su educación. De esta manera, se utiliza la hipótesis de investigación para investigar cómo se relacionan las dos variables. Esta hipótesis sostiene que existe una relación significativa entre los (EL)

y la percepción de la formación militar de los estudiantes que pertenecen a la institución. Finalmente, la incorporación de la mujer muestra que el progreso en las Fuerzas Armadas es lento, ya que su presencia sigue siendo insignificante.

Jama (2017), realizó una investigación en la provincia de Manabí, Ecuador, el cual se titula, *“Estilos de liderazgo en el clima organizacional de la policía de la provincia de Manabí”*; el estudio fue de tipo correlacional, diseño no experimental, transaccional. El resultado indica que el estilo de liderazgo autocrático tiene mayor influencia, el cual tiene una mayor afección en el clima organizacional autoritario, dando un estadístico de 86%; esto quiere decir que, el jefe tiene el poder de mando y da como resultado que los subordinados solo se limitan a seguir las ordenes de los ya mencionados jefes autoritarios. Se evidencia también indica que en el 6% prevalece el estilo democrático, lo que conlleva que no hay oportunidad de aportación de ideas para mejorar o promover la solución de problemas. Y por último nos da el resultado de 3% de liderazgo laissez-faire, lo cual en gran parte beneficia al mejor desempeño de trabajo en personal policial.

Melenje (2016) publicó una investigación en Bogotá, Colombia. *“Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia”*; el trabajo tiene como objetivo la descripción de las características de los (EL) laissez faire, autocrático, transaccional y transformacional presentes en un grupo de docentes en una Escuela de formación de la Policía Nacional de Colombia, es de tipo cualitativo cuyos materiales utilizados para la recolección de la investigación es la observación y la encuesta y los resultados permitirán comprender el fenómeno de liderazgo entre los implicados en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de la institución de educación superior. Los resultados de dicha investigación muestran que de los 40% instructores entrevistados, 20% de ellos justifican que el estilo

de liderazgo transaccional es un rasgo resaltante, el resto de los instructores demostraron tener un estilo de liderazgo transformacional. De acuerdo a la tesis se concluye que el (EL) que es predominante en los instructores de la Policía Nacional de Colombia es el (EL) transformacional seguido del estilo de liderazgo transaccional, los cuales se integran y complementan.

Torres (2019), en Ambato, Ecuador, realizó una investigación titulada “*Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Desempeño Laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos*”; dicha investigación se propuso como objetivo general establecer qué relación existe entre (EL) y el (DL) del personal en una empresa ensambladora de vehículos CIAUTO Cía. Ltda. La teórica en el que se basó esta investigación fue la del psicólogo Kurt Lewin quien propone e identifica tres (EL): autocrático, democrático y laissez-faire. La mencionada investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal para lo cual tuvo una población de 205 colaboradores en el cual se incluyeron a la parte administrativa y también los operarios; a quienes se les aplicó el test de liderazgo de Kurt Lewin, el cual fue anticipadamente validado y adaptado por especialistas, para luego así relacionarlo con el (DL) del personal. Los resultados arrojaron que el (EL) que predomina en la empresa es el estilo democrático, lo que nos indica que un líder genera confianza, practica la comunicación, se involucra con su personal a través de actividades: tiene como plan ser flexible, promueve capacitaciones, participaciones grupales; demostrando así que este (EL) es adecuado tanto para los altos mando y también para los mandos medios, en tanto al resultado del (DL) indica que el personal logro una calificación entre buena y muy buena. Entonces en conclusión nos dice que existe una posible relación entre los (EL) y el (DL).

Sánchez (2018), en Ecuador, publicó un artículo científico titulado “*Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral*”; en dicha revista nos da a conocer los resultados de una investigación bibliográfica recopilando lecturas relacionadas al liderazgo y la satisfacción laboral. Se han revisado diversas investigaciones acerca de estos temas, donde se considera que la relación de estas variables son motivo de una satisfacción laboral elevada en los trabajadores, esto no difiere si la empresa es estatal o privada, pequeñas, medianas o grandes industrias. De igual manera se observó la satisfacción y la relación con los diferentes (EL) siendo así transformacional y la organización. La finalidad de este estudio fue mostrar como el liderazgo encamina de forma asertiva en la satisfacción laboral, lo que en estos tiempos se ha observado a nivel mundial, por ello, lo que se busca con estos resultados es que las organizaciones tomen conciencia y así lograr mejores resultados en el desarrollo de sus organizaciones.

Antecedentes nacionales

Cajavilca et al. (2019), en la ciudad de Lima, Perú, realizaron una investigación acerca de “*Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del Perú*”; el objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en las Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárate; la investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal; donde se aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional, encuesta de cultura organizacional, caso Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárate. La participación es crear la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional sobre las cuatro dimensiones de la cultura organizacional. Donde se consiguió alcanzar los objetivos y validar las hipótesis planteadas, determinando la existencia de una semejanza entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión de la cultura

organizacional. También se observó una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de involucramiento y adaptabilidad de la cultura organizacional.

Monteagudo (2018), en la ciudad de Cusco realizó la investigación, *“Los estilos de liderazgo y Desempeño laboral del personal policial de la Unidad Ejecutora 012- X- DIRTEPOL-CUSCO”*; esta investigación es además de ser tipo transversal cuantitativa, de tipo Básica - sustantiva y su diseño no experimental correlacional – transversal nos ayuda a averiguar cuán relacionados están las variables. ya antes mencionadas. Esta investigación utilizo como población al personal policial en servicio de la UE 012-X- DIRTEPOL- CUSCO de la Policía Nacional del Perú, siendo una cantidad de 84 servidores entre personal sub oficial y oficiales, el material para la recopilación de información fue el Cuestionario de (EL) (CELID - S) CELID – S para seguidores (S); donde se demostró un 10% que personal policial no necesariamente necesita de una motivación, supervisión o de incentivos para realizar sus labores. Entonces después de revisar los resultados nos demuestra que existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y el (DL) del personal policial, quienes están dispuesto a realizar su trabajo con esfuerzo y dedicación.

Carrasco y Mesías (2018), en el distrito de Yarinacocha en la provincia de Pucallpa, realizaron una investigación que lleva por título *“Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018”*; el objetivo de dicha investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo y el (DL) en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de una municipalidad de Pucallpa; la investigación está basado en un diseño no experimental transversal correlacional. se llegó a la conclusión de que el liderazgo tiene relación significativa con el desempeño laboral en los

trabajadores de dicha Gerencia, porque el coeficiente de correlación de Pearson es de $r = 0,410$ y con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0,020 < 0.05$. se observó que el liderazgo autocrático no tiene correlación significativa con el (DL).

Taype (2017), en la ciudad de Lima, se realizó una investigación titulada “*Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016*”. La metodología indica que la tesis fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal; la recopilación de datos fue posible gracias al uso de un cuestionario sobre los (EL), y otro cuestionario del (DL), los cuales fueron aplicados un total de 65 efectivos policiales de la dependencia de Barranco. Consecutivamente, se consiguió una base de datos que fue procesada el programa estadístico SPSS Statistics Versión 22.00; se llegó a la conclusión de que existe una relación del 70,2% entre los (EL) y el (DL) en la dependencia policial de Barranco en el 2016.

Carrera (2019) Huánuco, Perú en su investigación titulada “*Estilos de Liderazgo y desempeño Laboral en Automotores Mopal S.A. Huánuco – 2019*”. Donde el objetivo de la investigación es Determinar la relación que existe entre los (EL) y el (DL) en los trabajadores en Automotores MOPAL S.A., Huánuco – 2019. La investigación es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, por que asocia variables, es de diseño no experimental, en cuanto a sus conclusiones se obtiene los siguientes resultados: según el objetivo general se llega a la conclusión que hay relación directa entre los (EL) y el (DL) definido por una correlación directa alta 0.748 Pearson.

2.2 Bases teóricas o científicas

Definición de Liderazgo

Se entiende que el liderazgo según Escandón y Hurtado (2016) afirman que “constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el propósito de lograr ciertas metas deseadas” (p.137).

Según Gómez (2002). Define que el liderazgo es la habilidad que permite trabajar con grupos de personas para que se logre un fin establecido.

Para Payeras (2004), lo manifiesta como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como instrumento para influir sobre el actuar de los individuos y equipos.

Para Serrano y Portalanza (2014) plantean que el liderazgo “es un tema crecientemente complejo, cuya definición y entendimiento guarda estrecha relación con las aproximaciones teóricas contemporáneas, las mismas que se descienden de las corrientes epistemológicas que han patentado los diferentes cursos de la historia” (p.117).

Definición de estilos de liderazgo

Para Cuadrado (2014a), es preciso relacionar los (EL) y el género, ya que son varias las alternativas que relacionamos indirectamente con el género, ya que ello puede de alguna manera ayudar a entender en cuanto a las diferencias o similitudes que hay entre varones y mujeres para ejercer la función de liderazgo. Según los estudios se ha visto que en las organizaciones las mujeres poseen el liderazgo democrático en los puestos de dirección, en tanto varones presentan rasgos más autocráticos.

Bastidas y Turrent (2018) en el lugar institucional se puede notar la participación femenina en los espacios de dirección, confinando de cierta forma el liderazgo en las

mujeres, por otra parte, también se puede notar que en algunas organizaciones a la hora de tomar decisiones sus puntos de vista no sean muy valorados.

Para Rivas, (2019) Los líderes tienen una forma de liderazgo que los caracteriza, sin embargo, algunos actúan de una manera estratégica, y cambian según el momento o las circunstancias, esto se presenta en las organizaciones políticas, sociales o empresariales.

Para Cuadrado (2014b) “la importancia de los estudios de los estilos de liderazgo reside en que permite comprender globalmente el proceso de liderazgo”. Dicho estudio, junto con el de otros aspectos del liderazgo como la emergencia, eficacia, la evaluación, o las conductas, realiza también su aportación particular (p.150).

Lewin (1939), citado por Zuzama, (2015), menciona que: Los estilos de liderazgo o de dirección son formas de opciones en que los líderes estructuran su conducta participativa para llevar a cabo sus roles como líderes.

Clasificación de los estilos de liderazgo

Lewin (1939), citado por Zuzama, (2015) da una clasificación de tres estilos de liderazgo, las cuales comprende en:

Carbó y Pérez (1996) indican en su investigación que:

Estilo Autoritario: Las fuertes reacciones de odio y agresión entre los miembros del grupo se prestan atención, pero no al líder. Además, se demuestran comportamientos como la indiferencia, la indiferencia o la tendencia a huir. Además, existe una relación difícil entre los miembros del grupo, ya que las personas se muestran muy individualistas y están muy sucumbidas al líder. En un principio, hay un aumento del interés colectivo, pero gradualmente disminuye debido a la frustración y las reacciones defensivas que surgen.

Carbó y Pérez (1996) también en la misma investigación:

Estilo Democrático: Cuando los miembros de un grupo se relacionan de manera asertiva existe una buena armonía y buen trato entre los involucrados. En tanto, perciben al líder como un más del grupo, esto conlleva a que la relación entre jefe y colaboradores sea más satisfactoria. Esto afianza más la relación y vuelve al grupo más fuerte y son capaces de la solución y desarrollo de nuevos problemas de la organización, lo que demuestra que el trabajo colectivo es más eficaz que un trabajo individual. Lo que no sucede si el líder posee un estilo de liderazgo autocrático.

Estilo Laissez-Faire: “Supone el menor nivel de productividad entre los tres estilos. Se manifiestan rivalidades y se generan facciones dentro del Grupo” (Carbó y Pérez 1996) citado por Zuzama ,2015 p. 12)

Dimensiones de los estilos de liderazgo

Según (Lewin ,1939, citado por Zuzama ,2015) engloba cuatro dimensiones:

1. El trabajar con otras personas.
2. La distribución de desigual del poder en base de cinco fuentes.
 - a) Basado en las remuneraciones
 - b) Basado en el carisma.
 - c) De perito
 - d) Coercitivo
 - e) Legítimo
3. Usar el poder como método de influencia.
4. La existencia de valores.

Definición de desempeño laboral

Bohórquez (2007) precisa que el (DL) es el nivel de elaboración donde el trabajador debe alcanzar y lograr metas dentro de la organización en un tiempo establecido.

Berrocal (2007) muestra que hay un modelo para el (DL) donde se trabaja con algunas dimensiones como la productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral de acuerdo a la matriz de consistencia.

(Chiavenato,2000) refiere que el (DL) " Es la conducta del trabajador en la búsqueda de las metas predeterminadas; esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (p.61)

Benavides (2002) definió desempeño y lo relaciono con competencias, y llego a la conclusión que, si una persona mejora en sus competencias lograra un mejor desempeño laboral.

Pedraza (2010) La idea de que el desempeño es la combinación de acciones o comportamientos mostrados por los miembros de la organización que son importantes para lograr los objetivos de la organización. Estos comportamientos se pueden medir en términos de las competencias de cada individuo y el nivel de contribución a la empresa.

Importancia del desempeño laboral

Quintero, et al (2008) resaltan la importancia de un (DL), que se cubra la necesidad de satisfacer a la organización y a sus colaboradores ya que ellos son un capital humano. Las constante capacitaciones, permiten que los trabajadores se desempeñen por sus labores. Salas, et al (2012) resaltan la importancia del capital humano en las organizaciones, ya que no solamente prestan su conocimiento técnico, sino que también prestan su crecimiento personal dentro de la empresa y el área en el que trabaja.

Dimensiones del desempeño laboral

Calidad de trabajo: Determina un valor de evaluación que es empleado en la presentación a través de la actitud donde se muestra un nivel de evaluación que se aplica en la muestra mediante su actitud y rendimiento (Mendoza, 2009).

Responsabilidad: Dimensión en la que el ser humano debería poner la debida importancia, porque la responsabilidad ayuda a desarrollar sus deberes de manera adecuada y precisa (Mendoza, 2009).

Compromiso institucional: hace referencia al compromiso, que tiene un empleado con una organización o empresa de la que forma parte y así con sus objetivos Lodahl y Kejner, (1965).

Trabajo en equipo - Sociabilidad: Se debe buscar calidad en este punto, a que los trabajadores se necesitan entre sí para poder desarrollar sus actividades, hay que tener en cuenta que el vínculo del trabajador con sus compañeros debe ser positivo, esto conlleva a un trato respetuoso valorar y resaltar las diferentes formas de pensar de cada una de los trabajadores. Mendoza, (2009).

Liderazgo: El liderazgo es una norma cuyo ejercicio genera voluntariamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter útil, para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo. Sánchez, et al (1999).

Objetivos de la evaluación de desempeño.

Chiavenato (2007) en su libro Administración de Recursos Humanos nos da a entender lo siguiente que el desempeño demuestra de forma real y metódica que las evaluaciones ayudan al control de calidad para la selección de personal, en el cual el postulante al puesto, es evaluado para formar parte de la organización ya que no se

puede simplemente calificarlo de manera superficial, sino tener información exacta para colocar al individuo en el puesto correcto al cual está postulando, para que esto no afecte de manera negativa a la organización.

Teoría del desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), quien indica que el (DL) “Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.” (p.359).

También Milkovich y Boudreau, (1994) “Las mediciones individuales de este no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.” En tanto da a definir que: “El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo” (p.95)

Gracias a las definiciones de estos distintos autores, podemos entender que el desempeño laboral es el resultado de los logros que ha alcanzado el sujeto en su lugar de trabajo durante su jornada laboral.

Robbins (1998) nos dice q las personas prefieren empleos donde le permitan desarrollar sus habilidades, lugares donde les ofrezcan trabajos en diferentes ámbitos libertad y retroalimentación, lo cual causa satisfacción y placer en realizar su trabajo.

Factores que influyen en el desempeño laboral

- a) La percepción que tiene el empleado de su equilibrio, acciones y opiniones sobre su trabajo, así como sus actitudes ayudaran a la gerencia a comprender cómo responderán los empleados a sus tareas y predecir cómo estas respuestas afectarán su comportamiento,
- b) Otro factor a tener en cuenta es la importancia del trabajo para los trabajadores, ya que un trabajo puede ser más atractivo que esencial para los empleados.

- c) La autoestima, para una persona es muy importante el reconocimiento laboral o en otros aspectos de la vida cotidiana, ya que ello conlleva que el individuo desarrolle una alta autoestima y su desempeño laboral sea eficaz.
- d) Debe ser considerado dentro del (DL) que el área de recursos humanos intervenga para la capacitación e intervención de su personal de trabajo, para que así sus colaboradores realicen un trabajo eficiente.
- e) niveles más altos de motivación, no podrán hacer bien su trabajo si carecen de las herramientas y recursos necesarios para realizarlo, como resultado proporcionan a los empleados , herramientas y recursos que necesitan para completar su trabajo es un factor importante al momento de monitorear para así considerar el desempeño de los empleados , según Strauss, quien afirma que, “ Uno de los aspectos más cruciales de la función de supervisión es el abastecimiento de recursos de sustento como herramientas, materiales y lo más importante, información esencial .” Strauss (1981, p.91).
- f) La Compensación, tema importante ya que es un incentivo para que el trabajador realice sus labores de manera eficiente, esta es una herramienta muy importante para los gerentes ya que con ello buscan mejorar la productividad de su organización. Entonces diferentes estudiosos de la administración como Adam Smith o Taylor, han propuesto distintas técnicas de recompensa como los incentivos, con el fin de incrementar la remuneración.

Por otro lado: Robbins (1999), menciona que los arquitectos, los ingenieros industriales y los diseñadores de oficinas, se enfocan en los contextos físicos y el diseño del lugar donde trabajan, es por ellos que afirman que los “Factores como la temperatura, el nivel de ruido, la iluminación y la distribución física del lugar de trabajo, influyen en el desempeño del empleado” (p.61).

según Robbins (1999), es importante enfatizar las características ideales que una organización necesita para funcionar.

Temperatura: la calidad y el ambiente en cuanto a la temperatura es uno de los recursos importantes al tener en cuenta ya el trabajador en un ambiente de temperatura estable hará que el trabajador este cómodo para realizar sus labores.

Ruido: En su mayoría las oficinas deben operar con calidades de sonido bajo a moderado, ya que con los sonidos fuertes se incrementan la excitación e inquietud lo que favorece para una insatisfacción laboral.

Iluminación: Debe ser adecuada dependiendo del problema de la tarea y de la puntualidad requerida; tomar en cuenta también la edad del empleado.

Tamaño: El sitio se proporciona a un empleado y preciso, dependiendo de la tarea designada para el trabajador.

Distribución: es muy importante el lugar y tamaño del lugar de trabajo ya que también interviene en la interacción social ya que diferentes estudios demuestran que las personas se relacionan mejor cuantos están más cerca uno del otro.

Privacía: según estudios se ha demostrado que las personas buscan privacidad para el mejor manejo y desarrollo del trabajo que están realizando ya que esto los libera de distracciones que afecten su trabajo, es también más presentes en estatus jerárquicos altos). Pero, esto afecta a las personas que quieren interactuar entre ellas, quienes restringen cuando la privacía aumenta.

2.3 Marco conceptual

Estilos de liderazgo

Los (EL) o de dirección son formas de opciones en que los líderes estructuran su conducta participativa para llevar a cabo sus roles como líderes.

(Lewin, 1939, citado por Zuzama ,2015).

Autoritario

Estilo en el que líder toma decisiones sin manifestarlos con los seguidores. Fue el que provoca el mayor nivel de descontento (Lewin ,1939, citado por Zuzama ,2015).

Democrático

Este estilo se caracteriza por que el líder incluye a sus colaboradores durante el proceso de toma de decisiones, pero la decisión final siempre es la del líder (Lewin ,1939, citado por Zuzama, 2015).

Laissez-Faire

Se traduce como: “dejar hacer-dejar pasar”, esto proviene de una frase en francés, donde nos hace entender que una persona toma sus propias decisiones sin tomar en cuenta a su líder, aunque al final él tome la responsabilidad de los resultados obtenidos por el trabajo de estos colaboradores. (Lewin ,1939, citado por Zuzama ,2015).

Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000), quien indica que el desempeño laboral es “Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen (DL) es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.” (p.359).

Calidad de trabajo: el empleado es evaluado en la presentación a través de su actitud y rendimiento (Mendoza, 2009).

Responsabilidad: es visualizado por su forma de desarrollar sus obligaciones planteadas en el transcurso adecuado ser un valor importante en el ser humano (Mendoza, 2009).

Compromiso institucional: el empleado que forma parte en la organización hace referencia al compromiso, Es decir, la semejanza que presenta un empleado con su empresa, así con sus objetivos (Lodahl y Kejner, 1965)

Trabajo en equipo - Sociabilidad: los trabajadores necesitan interacción social eso ayuda a realizar sus actividades de manera eficaz y eficiente es por ello que la organización tiene que preocuparse en satisfacer esta necesidad. Mendoza (2009).

Liderazgo: es aquel grupo determinado que busca lograr objetivos establecidos para lograr un beneficio para la organización. Sánchez, et al (1999).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre los Estilos de Liderazgo y Desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, Jauja – 2022.

3.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.
- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022
- Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

3.3 Variables

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual: Lewin (1939) citado por Zuzama (2015) menciona que los (EL) son considerados como formas alternativas que los líderes moldean su comportamiento para llevar a cabo sus funciones como tal.

Definición operacional: Operacionalmente la variable Estilos de Liderazgo se mide mediante el “Cuestionario de Estilos de liderazgo”, consta de 3 dimensiones, 33 ítems, medición ordinal, naturaleza de la variable es cualitativo.

Variable 2:

Desempeño laboral

Definición conceptual: Según: Chiavenato, (2000) El desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.61)

Definición operacional: Operacionalmente la variable Desempeño Laboral se mide mediante la “Escala de Evaluación de Desempeño Laboral” el cual consta de 31 ítems, dividido en 5 Dimensiones, naturaleza cuantitativo escala de medición ordinal, las respuestas se basan, en asignar de 1 a 5 puntos por cada ítem donde: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Moderado (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

Como método general se manejó el científico, este método tiene como procedimiento poner a prueba la hipótesis y las herramientas para el proceso de la investigación. (Tamayo y Tamayo, 2012).

Para la descripción, registro, análisis e interpretación del entorno actual, así como de la composición o procesos de los fenómenos, se utilizó el método descriptivo, como técnica específica. La dirección se basa en conclusiones sobre cómo un individuo, grupo o cosa opera y funciona en el presente. (Tamayo y Tamayo, 2004).

4.2 Tipo de investigación

Este estudio corresponder al tipo básico, ya que su objetivo solo es la búsqueda de nuevos conocimientos o buscando nuevas áreas de investigación sin resultados prácticos (Oseda y Cori, 2017).

4.3 Nivel de investigación

La investigación actual busca relacionar las variables a través de un patrón predecible para una población, lo que corresponde al nivel correlacional. ya que se describió los (EL Y DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

4.4 Diseño de investigación

El diseño utilizado para la presente investigación fue el no experimental – transaccional correlacional (Hernández et al., 2014).

No experimental se refiere a que no habrá ningún cambio que modifique las variables y tan solo se observan los fenómenos en su estado natural. Hernández et al. (2014).

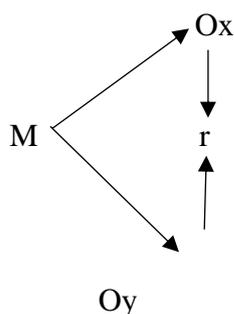
Transaccional consiste en recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). El objetivo es describir las variables y examinar su repercusión e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014).

Transaccional es recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014).

Correlacional consiste en describir relaciones entre dos o más calidades, conceptos o variables en un instante determinado (Hernández et al., 2014).

Cuyo esquema es el siguiente:

Esquema:



Leyenda:

M = Muestra de sujetos

Ox = Variable 1: Estilo de Liderazgo.

Oy = Variable 2: Desempeño Laboral.

r = Relación entre Estilo de Liderazgo y Desempeño Laboral

4.5 Población y muestra.

Población

Conjunto de personas que poseen características similares, del mismo lugar de nacimiento, mismos rasgos étnicos. Lepkowski, (2008 b) citado por Hernández, et al. (2014).

Según Arias (2006) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81).

En el proyecto de investigación se realizó en base de una población de 80 sub oficiales de la comisaria de Sincos, provincia de Jauja, departamento de Junín.

Muestra

La muestra es un pequeño grupo tomado de la población, con el que se va a realizar la investigación Hernández et al (2014) sin embargo, Montero (2011), expone que si la cantidad de población es escasa no se necesitara tomar una muestra, sino simplemente se tomara la población completa a esto lo llamamos muestra tipo censal.

En la investigación se ejecutó con una muestra de 80 sub oficiales de la comisaria de Sincos, provincia de Jauja, departamento de Junín.

El tipo de muestreo.

El tipo de muestreo es el muestreo censal, porque se utilizó a toda la población ya que es el mínimo.

Criterios de Inclusión:

- Suboficiales que tengan mínimo un mes laborando en la comisaria
- suboficiales del mismo sexo.
- suboficiales contratados o nómbraños.
- Suboficiales mayores de 21 años a mas

Criterios de Exclusión:

- Personal policial que no tenga mínimo un mes laborando en la comisaria
- Trabajadores no contratados o nómbros
- Teniente y altos mandos

Tabla 1*Distribución de participantes según sexo:*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Varón	76	95,0
Mujer	4	5,0
Total	80	100,0

Tabla 2*Distribución de participantes según edad:*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
22-30	49	61,3
31-40	27	33,8
41-50	2	2,5
51 en adelante	2	2,5
Total	80	100,0

Tabla 3*Distribución de participantes según estado civil:*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	44	55,0
Casado	19	23,8
Conviviente	15	18,8
Viudo	1	1,3
Divorciado	1	1,3
Total	80	100,0

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento es el “Cuestionario de Estilos de liderazgo” y la “Escala de Evaluación de Desempeño Laboral”.

A continuación, se describe la ficha técnica de los instrumentos utilizados:

Instrumento 1: Escala de Estilos de Liderazgo.

Ficha Técnica

- **Nombre del instrumento:** “Escala de Estilos de Liderazgo”
- **Autor** : Kurt Lewin
- **Numero de Ítems** : 33 ítems
- **Tipo de respuesta** : Dicotómica
- **Objetivo** : Determinar el estilo de liderazgo.
- **Escalas de Liderazgo** : 3 escalas
 - Autoritario
 - Democrático
 - Laissez faire
- **Tiempo** : 30 a 40 minutos.
- **Descripción** : Se utilizó el instrumento empleado es la escala de estilos de liderazgo de Lewin (1939) quien cuenta sus dimensiones en: autocrático, democrático y laissez faire, como lo utilizó Quintal, Contreras, Nolasco & Canto (2015) en su tesis para la revista PSICUMEX. Hernández Bárbara (2016) manejo este cuestionario también en su tesis de pregrado para la Universidad Rafael Landívar en Guatemala. Por último, Alex Gutiérrez (2017) también se ayudó con este cuestionario en su tesis de pregrado para la Universidad Nacional del Altiplano en Puno.

Validez y confiabilidad:

- Variable

Alfa de Cronbach de Estilos de liderazgo: 0,896

- Dimensiones:

Alfa de Cronbach de autocrático: 0,963

Alfa de Cronbach de democrático: 0,952

Alfa de Cronbach de liberal: 0,940

- **Estructura:** El cuestionario fue utilizado en la presente investigación como un instrumento que nos permita precisar las dimensiones de los estilos de liderazgo, de acuerdo a la percepción del grupo según sus consideraciones, para ello dicho cuestionario contiene 33 ítems, en el cual mediante un cuadro de doble entrada se distribuyen los tres estilos de liderazgo según los resultados obtenidos. Forma de Aplicación: La aplicación será en forma directa a cada miembro del personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, procurando que dicho personal responda todas las preguntas en un tiempo prudente.

Instrumento 2: Escala de Evaluación de Desempeño Laboral**Ficha Técnica**

- **Nombre** : Escala de Evaluación de Desempeño Laboral
- **Origen** : Chile
- **Autor** : Municipalidad De Temuco
- **Dimensiones** : Calidad de Trabajo, Responsabilidad, Compromiso Institucional y Liderazgo y Trabajo en Equipo
- **Número de Ítem** : 31
- **Modo de Aplicación:** Individual y/o Grupal
- **Población Objetiva:** Trabajadores

-**Tiempo de Aplicación:** 25 min.

- **Adaptación** : Chimbote (2017), Brayan Guzmán Cabrera

VALIDEZ

Para validar el instrumento, se tuvo en cuenta la matriz de indicadores, para lo cual fue necesario la intervención de jueces revisores quienes evaluaron revisaron y permitieron adaptar los instrumentos al contexto de la población. De igual manera, se realizó una prueba piloto, el cual se encarga de ejecutar el proyecto a una población distinta, pero con las mismas características a la población de en el cual se realizará la investigación. Con esta prueba se puede lograr la credibilidad del proceso de la investigación lo que nos ayuda a entender e identificar aspectos complejos de los ítems, así poder adaptar distintas herramientas que nos ayudaran a no caer en un sesgo. Es así que cada juez reviso cada ítem, evaluando cada pregunta y la viabilidad de reconocer la información solicitada en relación a cada dimensión. Ya con la información recaudada de cada juez, se procedió a modificar algunas preguntas, para que esta fuera utilizada en un contexto peruano. ya que esta prueba es de origen chileno

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de Datos

En el presente proyecto se utilizó la estadística descriptiva como son: Media, Moda, Media Aritmética, Porcentajes y Tablas de frecuencia, SPSS Versión 25, hoja de cálculo y/o procedimientos de datos Excel, también se utilizará la estadística inferencial por ser un trabajo correlacional; se hará uso del Alfa de Cronbach, Rho de Spearman, Prueba de Kolgomorov – Smirnov, entre otros.

La recolección de datos se realizó de manera presencial, mediante la aplicación de los instrumentos de medición de las variables: Estilos de liderazgo y Desempeño Laboral.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

La investigación estuvo garantizada por el código de ética para la investigación científica de la Universidad Peruana Los Andes que especifica en;

El Art.4.- cumplir con la expresión del consentimiento informado, libre, positivo y específico, mediante el cual las personas que actúan como sujeto de investigación o titular de los datos están utilizando la información para los fines que específicamente se especifican en los proyectos de investigación.

Art. 7.- Es imperativo garantizar el bienestar y la integridad de todos los participantes en la investigación, abstenerse de causar daños físicos o psicológicos durante la realización del estudio, eliminar cualquier efecto negativo y maximizar los beneficios. La confianza para adherirse a los artículos anteriormente descritos es dada por el velar por la integridad de los integrantes de esta investigación. La Universidad de los Andes en Perú comienza a poner en práctica los principios morales trazados en su política general de investigación científica. Por ello el presente estudio se estableció en el al Art. 27.- Los componentes de una actividad de investigación incluyen salvaguardar al individuo evaluado teniendo en cuenta su pertenencia a diversos grupos étnicos y socioculturales, defendiendo su derecho a la privacidad del consentimiento informado, libre y específico. el bienestar , la integridad de los participantes; con la generosidad, protegiendo el medio ambiente y respetando la biodiversidad, evitando lesiones a la naturaleza y a la biodiversidad; dirigiéndonos con responsabilidad y veracidad en el estricto cumplimiento de lo normado en el código de ética y el reglamento de propiedad intelectual.

De igual manera las normas de comportamiento ético de quienes investigan, establecida en el del Art. 28.- La conducta de los investigadores se centra en líneas institucionales de líneas de investigación consulta, rigor científico y responsabilidad

por las consecuencias a lo largo de la investigación con el objetivo de asegurar la confidencialidad de los participantes , notificar lo más pronto posible a la comunidad científica los hallazgos, manejar la información obtenida .rigor científico y responsabilidad por las consecuencias a lo largo de la investigación con el objetivo de garantizar la confidencialidad de los participantes , notificar a la comunidad científica lo antes posible los hallazgos, manejar la información obtenida con discreción y revelar conflictos de intereses. crucial es que eviten inventar o falsificar datos, Se tomaron en consideración el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú con el fin de salvaguardar y proteger la integridad psicológica y física de los colaboradores. el reglamento general de investigación de la Universidad Peruana los Andes, así como el código de ética para la investigación científica de la universidad. Teniendo en cuenta el código Ético del Colegio de Psicólogos del Perú y el código de Núremberg se establecieron las coordinaciones pertinentes con las autoridades de Escuela Profesional de enfermería de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo y se procedió a tener en consideración el consentimiento informado de cada uno de los participantes para el estudio. El consentimiento informado se obtuvo mediante notificación escrita proporcionada antes el uso del instrumento virtual, que incluye información sobre los propósitos del estudio, su anónimo, la confidencialidad de los resultados y la restricción de su uso para esos fines. les hizo saber que _podrían decidir no responder a la prueba en cualquier momento.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Resultados descriptivos

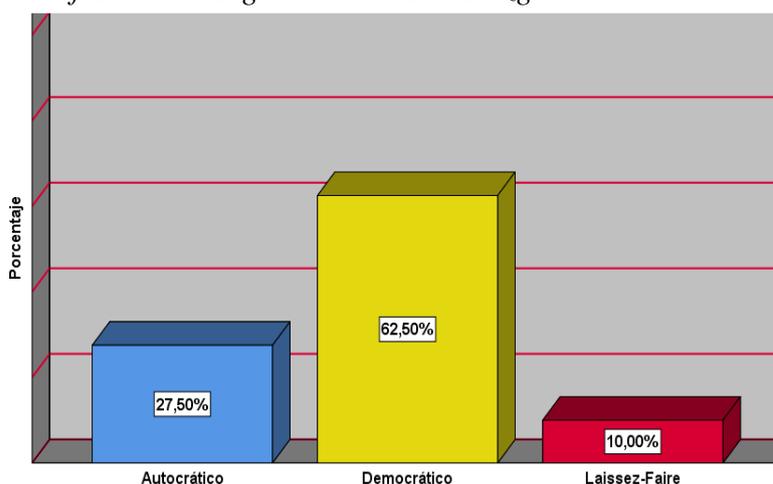
Tabla 4

Distribución de frecuencia según (EL).

Estilos de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	22	27,5%
Democrático	50	62,5%
Laissez-Faire	8	10,0%
Total	80	100,0%

Figura 2

Distribución de frecuencia según estilos de liderazgo



Nota: El (EL) prevalente en el personal policial de la PNP 2022, Región Centro, es el liderazgo democrático alcanzando el 62,5% de los policías evaluados.

Tabla 5

Distribución de frecuencia según niveles de (DL)

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,3%
Moderado	21	26,3%
Satisfactorio	6	7,5%
Excelente	52	65,0%
Total	80	100,0%

Tabla 6

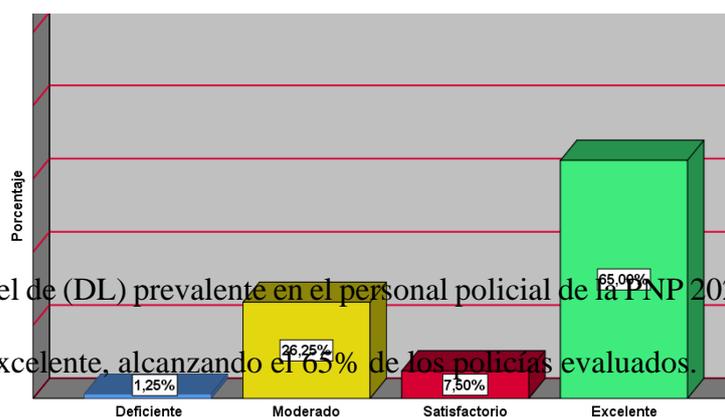
Distribución (EL Y DL)

ESTILO DE LIDERAZGO		NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Deficiente	Moderado	Satisfactorio	Excelente	
Autocrático	F	0	5	1	16	22
	%	0,0%	22,7%	4,5%	72,7%	100,0%
Democrático	F	1	13	4	32	50
	%	2,0%	26,0%	8,0%	64,0%	100,0%
Laissez-Faire	F	0	3	1	4	8
	%	0,0%	37,5%	12,5%	50,0%	100,0%
Total	F	1	21	6	52	80
	%	1,3%	26,3%	7,5%	65,0%	100,0%

Nota: Del total de policías con (EL) autocrático, el 72,7% también poseen un excelente nivel de (DL); de todos los policías con (EL) democrático, el 64% también denota un excelente nivel en su (DL); de todos los policías con (EL) Laissez-Faire, el 50% también denota un excelente nivel en su (DL).

Figura 3

Distribución de frecuencia según niveles de desempeño laboral



Nota: El nivel de (DL) prevalente en el personal policial de la PNP 2022, Región Centro, es el nivel excelente, alcanzando el 65% de los policías evaluados.

Tabla 7*Distribución de frecuencia según (EL) Autoritario y (DL)*

			NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL				Total
			Deficiente	Moderado	Satisfactorio	Excelente	
Estilo de Liderazgo	Bajo	f	0	6	2	19	27
		%	0,0%	22,2%	7,4%	70,4%	100,0%
Autoritario	Medio	f	0	9	3	16	28
		%	0,0%	32,1%	10,7%	57,1%	100,0%
	Alto	f	1	6	1	17	25
		%	4,0%	24,0%	4,0%	68,0%	100,0%
Total	f	1	21	6	52	80	
	%	1,3%	26,3%	7,5%	65,0%	100,0%	

Nota: Del total de policías con (EL) autoritario de nivel bajo, el 70,4% también poseen un excelente nivel de (DL); de todos los policías con nivel alto del (EL) autoritario el 68% también denota un excelente nivel en su (DL).

Tabla 8*Distribución de frecuencia según (EL) Democrático y (DL).*

			NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL				Total
			Deficiente	Moderado	Satisfactorio	Excelente	
Estilo de Liderazgo	Bajo	f	0	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Democrático	Medio	f	0	9	2	11	22
		%	0,0%	40,9%	9,1%	50,0%	100,0%
	Alto	f	1	12	4	37	54
		%	1,9%	22,2%	7,4%	68,5%	100,0%
Total	f	1	21	6	52	80	
	%	1,3%	26,3%	7,5%	65,0%	100,0%	

Nota: Del total de policías con (EL) democrático de nivel bajo, el 100% de ellos también poseen un excelente nivel de (DL); de todos los policías con nivel alto del estilo de liderazgo democrático, el 68,5% también denota un excelente nivel en su (DL).

Tabla 9*(EL) Laissez-Faire y (DL).*

			NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL				Total
			Deficiente	Moderado	Satisfactorio	Excelente	
	Bajo	f	0	1	0	2	3

Estilo de liderazgo	Medio	%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
		f	0	7	4	22	33
Laissez-Faire	Alto	%	0,0%	21,2%	12,1%	66,7%	100,0%
		f	1	13	2	28	44
		%	2,3%	29,5%	4,5%	63,6%	100,0%
	Total	f	1	21	6	52	80
		%	1,3%	26,3%	7,5%	65,0%	100,0%

Nota: Del total de policías con (EL) laissez-faire de nivel bajo, el 66,7% de ellos también poseen un excelente nivel de (DL); así mismo, de todos los policías con nivel medio del (EL) laissez-faire, el 66,7% también denota un excelente nivel en su (DL).

5.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

a) Formulación de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre los (EL y DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, Jauja – 2022

H1: Existe relación significativa entre los (EL y DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, Jauja – 2022

b) Nivel de significancia

El valor de significancia bilateral utilizado fue del 0,05 (valor alfa).

c) Elección de la prueba estadística

Para tomar en cuenta que prueba estadística usaremos se determinó la distribución normal de los datos recopilados.

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables (EL y DL)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,275	80	,000	,807	80	,000

Estilos de Liderazgo	,079	80	,200*	,979	80	,206
----------------------	------	----	-------	------	----	------

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 4

Distribución de normalidad para la variable (DL)

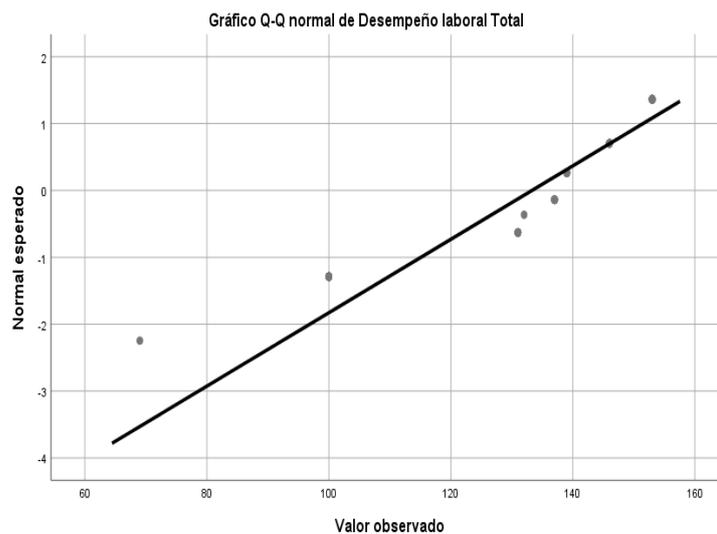
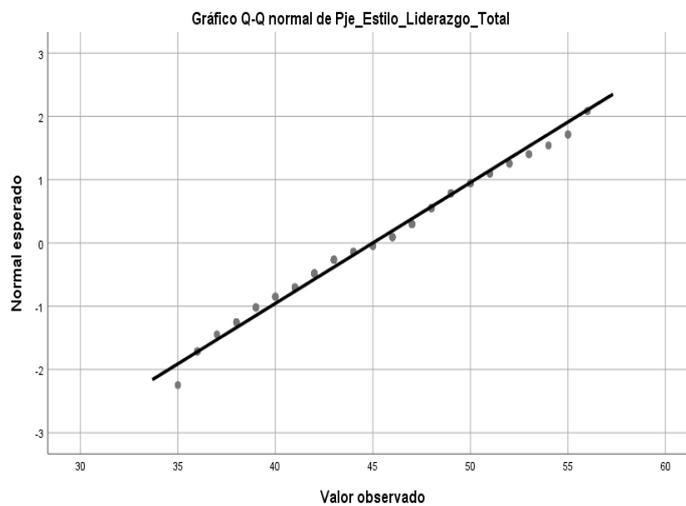


Figura 5

Distribución de normalidad para la variable (EL).



La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (tabla 6, figura 3 y 4) arrojó que los datos de la evaluación realizada para la variable (DL) siguen una distribución anormal (se halló que $p = 0,000 < 0,05$), mientras que para la variable (EL) siguen una distribución normal; por lo que se decidió utilizar el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables.

d) Estimación de p-valor

Tabla 11

Correlación entre variables (EL y DL)

			Correlaciones	
			Estilo de Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,120
		Sig. (bilateral)	.	,290
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,290	.
		N	80	80

Nota: En la tabla 7 se observa un p-valor de $0,290 > 0,05$ por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

e) Toma de decisión

Se concluye que no existe relación significativa entre los (EL) y (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, Jauja – 2022.

Hipótesis específica 1.

a) Formulación de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el (EL) autoritario y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

H1: Existe relación significativa entre el (EL) autoritario y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

b) Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia del 0,05.

c) Elección de la prueba estadística

Dado que la prueba de normalidad arrojó una distribución anormal para la variable (DL), se decidió trabajar con el estadístico Rho de Spearman.

d) Estimación de p-valor

Tabla 12

Correlación entre la dimensión estilo de liderazgo autoritario y la variable desempeño laboral.

		Estilo de liderazgo autoritario	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo autoritario	1,000	-,043
	Coefficiente de correlación	.	,704
	Sig. (bilateral)	80	80
	N	80	80
	Desempeño laboral	-,043	1,000
	Coefficiente de correlación	,704	.
	Sig. (bilateral)	80	80
	N	80	80

Nota: En la tabla 8 se observa un p-valor de $0,704 > 0,05$ por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

e) Toma de decisión

Se concluye que no existe relación significativa entre el (EL) autoritario y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022

Hipótesis específica 2.

a) Formulación de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el (EL) democrático y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

H1: Existe relación significativa entre el (EL) democrático y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

b) Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia del 0,05.

c) Elección de la prueba estadística

Dado que la prueba de normalidad arrojó una distribución anormal para la variable (DL), se decidió trabajar con el estadístico Rho de Spearman.

d) Estimación de p-valor

Tabla 13

Correlación entre la dimensión (EL) democrático y la variable (DL).

			Estilo de liderazgo democrático	Desempeño laboral I
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,074
		Sig. (bilateral)	.	,513
		N	80	80
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,074	1,000
		Sig. (bilateral)	,513	.
		N	80	80

Nota: En la tabla 9 se observa un p-valor de $0,513 > 0,05$ por lo que se decide

aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

e) Toma de decisión

Se concluye que no existe relación significativa entre el (EL) democrático y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022

Hipótesis específica 3.

a) Formulación de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el (EL) laissez-faire y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

H1: Existe relación significativa entre el (EL) laissez-faire y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

b) Nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia del 0,05.

c) Elección de la prueba estadística

Dado que la prueba de normalidad arrojó una distribución anormal para la variable desempeño laboral, se decidió trabajar con el estadístico Rho de Spearman.

d) Estimación de p-valor

Tabla 14

Correlación entre la dimensión (EL) laissez-faire y la variable (DL).

			Estilo de liderazgo laissez-faire	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo laissez-faire	Coeficiente de correlación	1,000	-,059
		Sig. (bilateral)	.	,605
		N	80	80
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,059	1,000
		Sig. (bilateral)	,605	.
		N	80	80

Nota: En la tabla 10 se observa un p-valor de $0,605 > 0,05$ por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

e) Toma de decisión

Se concluye que no existe relación significativa entre el (EL) laissez-faire y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El motivo de la investigación fue encontrar la relación que existe entre los (EL) y (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, Jauja – 2022, en tal sentido,

se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en función a los problemas y objetivos formulados.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre los (EL) y (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja -2022; de acuerdo con los resultados presentados se observa un p-valor de 0,290 el cual es mayor que el valor alfa 0,05 concluyendo entonces que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, se concluye que en el personal policial evaluado no existe relación significativa entre liderazgo y (DL); este resultado indica que los (EL) tienen un comportamiento independiente con los niveles de (DL).

El resultado de nuestra investigación coincide con Mendoza (2021) quien concluye que no existe correlación entre las variables Liderazgo y (DL) de los colaboradores de la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C, puesto que el nivel de significancia es mayor al nivel alfa ($0,331 > 0,05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto: El Liderazgo no influye significativamente en el (DL) de los colaboradores. Así mismo, Rojas (2016) trabajando con un grupo trabajadores administrativos del hospital Hipólito Unanue también observó que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el (DL), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; los mismos resultados observó al contrastar las hipótesis específicas ($p > 0.05$).

Las principales razones por las que concuerdan los resultados con lo obtenido por Mendoza (2021) puede deberse al contexto situacional de emergencia sanitarias que hemos estado enfrentando, también puede ser por el mismo tipo y nivel de investigación abordado como es el de buscar la correlación entre las variables de (EL) y (DL). Los resultados también concuerdan con lo afirmado por Fierro (2017) quien concluyó que existe un bajo nivel de influencia del liderazgo en función a los componentes del (DL).

No obstante, una investigación realizada a cabo por Monteagudo en 2018 en la ciudad de Cusco encontró una conexión significativa entre el liderazgo transformacional y el (DL) del personal policial, lo que los motiva a desempeñar su trabajo con esfuerzo y dedicación. Además, la investigación reveló que el 10% del personal policial no necesita motivación, supervisión ni incentivos para cumplir con sus funciones, lo que demuestra el compromiso del personal con su trabajo. Así mismo, Taype (2017) en la ciudad de Lima al trabajar con personal de las fuerzas policiales, observó la existencia de una relación entre los (EL) y (DL) en la dependencia policial de Barranco en el año 2016 (con un coeficiente de correlación de 0,702 y un nivel de significación bilateral de 0,000).

Las razones por las que los resultados no contrastan con lo hallado por Monteagudo (2018) y Taype (2017), pueden ser por que tomaron como fundamento científico teorías y autores diferentes, así como instrumentos diferentes para la recolección de datos.

Con respecto al objetivo específico 1 el cual fue describir la relación que existe entre el (EL) autoritario y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. y de acuerdo a los resultados hallados se concluye que no existe relación significativa entre el (EL) autoritario y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. Este resultado discrepa con los resultados de Silva (2018) quien concluye que existe relación significativa entre las variables de liderazgo y desempeño laboral; esta discrepancia puede deberse a que en dichos trabajos se utilizó una muestra diferente, así como también hizo uso de diferentes instrumentos.

En relación con el objetivo específico 2, que buscaba describir la relación entre el (EL) democrático y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja en 2022, los resultados muestran que no hay una relación significativa. Este resultado está en línea con los resultados de Rojas (2016), que concluye que no hay una relación significativa entre sus variables, liderazgo y (DL).

Con respecto al objetivo específico 3 el cual fue describir la relación que existe entre el (EL) laissez-faire y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. y de acuerdo a los resultados hallados, se concluye que no existe relación significativa entre el (EL) laissez-faire y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. Este resultado discrepa con los resultados de Inca y Arambide (2018) quienes concluyen que si existe correlación positiva entre las variables liderazgo y desempeño laboral. Esta discrepancia puede deberse a que en dichos trabajos se utilizó una muestra diferente, así como diferentes instrumentos.

Los resultados descriptivos sobre la variable (EL) demuestran que el (EL) prevalente en el personal policial del distrito de Sincos es el estilo democrático alcanzando el 62.5 % del puntaje válido. Estos hallazgos son similares a los de Torres. (2016) quien una su investigación encontró un porcentaje de 50.80% afirmando que el estilo democrático es el predomina.

Los resultados sobre la variable (DL) indican una prevalencia del nivel excelente en el desempeño laboral alcanzado el 65% del puntaje válido. Los resultados son similares a los obtenidos por Mendoza (2021) que de acuerdo al grafico se observa un 82% de los colaboradores encuestados percibe un (DL) eficiente.

Según los expertos en el tema, como por ejemplo Lewin (1939) citado por Zuzama (2015), menciona que: Los (EL) o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes.

Chiavenato (2007) en su libro Administración de Recursos Humanos nos da a entender lo siguiente que el desempeño demuestra de forma real y metódica que las evaluaciones ayudan al control de calidad para la selección de personal, en el cual el postulante al puesto, es evaluado para formar parte de la organización ya que no se puede simplemente calificarlo de manera superficial, sino tener información exacta para

colocar al individuo en el puesto correcto al cual está postulando, para que esto no afecte de manera negativa a la organización.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que no existe relación entre los (EL y DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos, Jauja – 2022.

2. Se concluye que no existe relación entre el (EL) autoritario y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022
3. Se concluye que no existe relación entre el (EL) democrático y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022
4. Se concluye que no existe relación entre el (EL) laissez-faire y el (DL) en el personal policial de la comisaria distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022
5. El (EL) prevalente en el personal policial de la PNP 2022, Región Centro, es el liderazgo democrático alcanzando el 62,5% de los policías evaluados.
6. El nivel de (DL) prevalente en el personal policial de la PNP 2022, Región Centro, es el nivel excelente, alcanzando el 65% de los policías evaluados.

RECOMENDACIONES

- Al capitán de la comisaría, que promueva talleres de sensibilización sobre la importancia fortalecer los (EL) democráticos y mantener el excelente desempeño laboral que denotan.

- Se recomienda elaborar talleres de motivación para el personal policial con el objetivo de fortalecer los estilos de liderazgo y mantener el excelente (DL) dentro de la comisaria.
- A la sociedad valorar el trabajo que realiza los efectivos policiales y contribuir para el avance y desarrollo de la comunidad.
- A otros investigadores tomar en cuenta la investigación como ayuda y guía de sus futuras investigaciones.
- A la escuela profesional de psicología de la universidad peruana los andes se sugiere publicar la investigación a fin de servir de referencia para investigaciones posteriores que sigan la línea de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, G., Serrano, B. y Sotomayor, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala*. Universidad y Sociedad.
<http://rus.ucf.edu.cu/>
- Bardera, M., García, M. y Pastor, A. (2018). Gestión de estrés en las fuerzas armadas. *Revista del instituto español de estudios estratégicos*. Núm.4.; pp.562.
<https://revista.ieee.es/article/view/303>.

- Cajavilca, M, Palomino, L, Pozo, A (2019). *Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis de Maestría), universidad de esan. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1674>
- Carrasco, G y Mesías C (2019) *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018* (Tesis pre grado; Universidad Privada Pucallpa). http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf
- Carrera C, A. P (2019) *Estilos De Liderazgo y Desempeño Laboral En Automotores Mopal S.A. Huánuco – 2019.*” (Tesis pre grado) universidad de Huánuco Facultad de Ciencias Empresariales. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2251/CARRERA%20CARPIO%20Angela%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2000) teoría de desempeño laboral “El liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa azucarera Andahuasi – Huaura 2015” (página 61-70) (Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán) <https://1library.co/article/teor%C3%ADa-de-desempe%C3%B1o-laboral-fundamentaci%C3%B3n-conceptual.zkw3ev4z>, <https://hdl.handle.net/20.500.13080/2108>
- Céspedes, N., Pabón, L. y Tafur, D. (2019) *Fortalecimiento de las Habilidades psicosociales para mejorar el servicio de policía y aumentar la confianza Social*, Artículo producto de la investigación realizada al interior del Grupo de Investigación ECSAN, en torno a la relación entre educación y pedagogía. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528429>
- Cuadrado, I. (2014a). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de psicología social*. 16:2 p.131-155. file:///C:/Users/Win/Downloads/Estilosdeliderazgo_01.pdf
- Cuadrado, I. (2014b). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de psicología social*. 18:3. p.283-307. https://isabelcuadradoal.webnode.es/_files/200000018-6da8d6ea66/Estilosdeliderazgo%20y%20g%C3%A9nero.pdf
- Gala, F., Lupiani, N. y Guillen, C. (2009). *El liderazgo: Características, estilo y consecuencias*.

https://www.researchgate.net/publication/301779174_El_liderazgo_Caracteristicas_estilo_y_consecuencias

Gama (2017) *Estilos de liderazgo en el clima organizacional de la policía de la provincia de Manabí*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables); Ecuador
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/14/8/>

Guzmán, C (2017). *Desempeño Laboral Y Dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote – 2017*. (Tesis de Licenciatura; Universidad San Pedro).
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4571>

Gutiérrez, A. (2017) *El estilo de liderazgo de las autoridades y la percepción de los docentes en las IES: José Carlos Mariátegui – Aplicación UNA, San José y técnico artesanal UROS Chulluni*. (Tesis de Licenciatura; Universidad Nacional del Altiplano en Puno).
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4757/Gutierrez_Vilca_Alex.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fierro, I. et. al (2017): “Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales En línea*: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/influencia.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1702influencia>

Lobo, P. (2019). *Estudio de Liderazgo según Kurt Lewin: un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II*. (Trabajo Fin de Grado Inédito; Universidad de Sevilla, Sevilla).
<https://idus.us.es/handle/11441/91050>

Lodahl y Kejner (1965) *Economipedia Concepto de compromiso institucional o compromiso organizacional*. <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

Manosalvas, C, Paredes, y Chafra, A. (2017). *Personalidad y liderazgo: Análisis teórico de su relación*. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 106-114.
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n5.2017.173>

Mendoza, P. (2021) *Liderazgo y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A.C*. (Tesis de grado; Universidad Peruana de las Américas Lima Perú).

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/MENDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Melenje, A. (2016), *Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia*. (Tesis de Maestría; Tecnológico de Monterey Bogotá).
<https://repositorio.tec.mx/handle/11285/621255>
- Monteagudo, G. (2018). *Los estilos de liderazgo y Desempeño laboral del personal policial de la Unidad Ejecutora 012- X-DIRTEPOL-CUSCO*. (Tesis de Maestría; Escuela Pos Grado Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33384?locale-attribute=en>
- Noguera, K. & Puerres, D. (2021). *Factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo del distrito ciudad blanca pertenecientes a la subzona Imbabura N°10 en el contexto del COVID -19.*” (Tesis de grado; Universidad técnica del norte).
https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTN_add358843d60ec3c2864f1ac81a166a8
- Oseda, D. & Cori, S. (2017). *“Teoría y Práctica de la Investigación Científica”*.
<https://repositorio.Oseda, D., & Cori, S. Teoría y Práctica de la Investigación Científica. Lima-Perú: Dosedag>
- Oros, A. (2017). *Diagnóstico de estrés y riesgos psicosociales en una muestra de policías viales y preventivos de Salamanca y León, Guanajuato, México*. (Tesis de grado; Universidad De Guanajuato Campus León División de Ciencias de la Salud Departamento de Psicología). <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/1460>
- Pinto, K. & Valverde, F. (2019). *Factores psicosociales en el trabajo y estilos de afrontamiento al estrés en efectivos policiales*. (Tesis pre grado; Universidad Ricardo Palma). <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3298>
- Quiroz, S. (2019). *Motivación Laboral y Engagement Del Personal De La Policía Nacional Del Perú, Cajabamba 2018*. (Tesis pre grado; Universidad Señor de Sipán).
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6578>
- Quisbert, P. (2020) *Los estilos de liderazgo y la percepción en la formación militar de mujeres de la Escuela Militar de Música del Ejército “Tcnl. Adrián Patiño C.”*. (Tesis de grado; Universidad Mayor de San Andres).
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24943>

- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. San Diego State University, 8ª edición. Prentice Hall, Pearson, Addison Wesley Longman.
<https://core.ac.uk/download/pdf/198275199.pdf>
- Rojas, E. (2017) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue* (Tesis de Maestría; Universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santa Cruz, F. (2015), El método científico [mensaje de un blog].
<http://florfanyasantacruz.blogspot.pe/2015/10/el-metodo-cientifico.html>
- Sánchez C (2018) Ecuador, “*Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral*”, Vol. 3, No.10 pp. 142-148, Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Sánchez, A., Ileana, R., Pérez, A. & Gómez, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. ACIMED, 7(2), 132-135.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es.
- Silva Y. (2018). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la gerencia de planeamiento y presupuesto de la Municipalidad Mariscal Nieto*. (Tesis de grado; Universidad José Carlos Mariátegui).
<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/756>
- Spector, P. (1992). A consideration of the validity and meaning of self-report measures of job conditions. In C.L. cooper & I.T. Robertson (Eds.), *international review of industrial and organizational psychology* (pp 168-169). Chichester, UK: John Wiley.
<https://core.ac.uk/download/pdf/198275199.pdf>
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyecto de investigación. *Mario Tamayo. -4ª. ed.-México: Linusa*; p. 27,28,46,50.
- Taype, V. (2017) “Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial De Barranco, 2016”. (Tesis pre grado; Universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6965/taype_vem.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Torres, L. (2019) “Relación Entre Los Estilos De Liderazgo y El Desempeño Laboral Del Personal En Una Empresa Ensambladora De Vehículos” (Tesis pre grado; Pontificia

- Universidad Católica del Ecuador).
file:///C:/Users/Rosi/Downloads/0001%20Torres%20Tesis%20%20Estilos%20de%
20liderazo%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20%202019%20Ecuador.pdf
- Uzuriaga, M., Osorio, C., Arias, O. et.al. (2020). *Liderazgo: definiciones y estilos*.
Universidad Santiago de Cali facultad de ciencias económicas, Colombia.
<http://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4680>
- Westwood, R. (1992). *Organizational behavior: Southeast Asian Perspectives*, Longman,
Hong Kong. <https://core.ac.uk/download/pdf/198275199.pdf>
- Zuzama, J. (2014 – 2015). *Liderazgo: Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. (Tesis de Licenciatura; Universitat de les Illes Balears, España).
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja-2022.	<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre los Estilos de Liderazgo y desempeño laboral en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos, Jauja – 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: - ¿Qué relación existe entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo autoritario en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022? - ¿Qué relación existe entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo democrático en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022? - ¿Qué relación existe entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo laizes - faire en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la relación que existe entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo autoritario en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. - Describir la relación que existe entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo democrático en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. - Describir la relación que existe entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo laizes - faire en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre los Estilos de Liderazgo y desempeño laboral en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos, Jauja – 2022. <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo autoritario en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022 - Existe relación significativa entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo democrático en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022 - Existe relación significativa entre desempeño laboral y el estilo de liderazgo laizes - faire en el personal policial de la comisaría distrital de Sincos provincia de Jauja – 2022. 	<p>Variable 1: Estilos de Liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoritario - Democrático - Laissez Faire <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de Trabajo - Responsabilidad - Compromiso Institucional - Liderazgo - Trabajo en Equipo 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La presente investigación corresponde a tipo básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Corresponde al nivel correlacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño utilizado para la presente investigación fue el no experimental – transaccional descriptiva.</p> <p>POBLACIÓN 80 sub oficiales de la comisaría de Sincos, provincia de Jauja, departamento de Junín.</p> <p>MUESTRA 80 sub oficiales de la comisaría de Sincos, provincia de Jauja, departamento de Junín.</p> <p>TÉCNICA DE MUESTREO El tipo de muestreo es el muestreo censal.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica de la encuesta, y el instrumento será el "Cuestionario de Estilos de liderazgo" y la "Escala de Evaluación de Desempeño Laboral".</p>

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
VARIABLE 1 Estilos de Liderazgo	Kurt Lewin (1939) Las formas alternativas en que los líderes estructuran su comportamiento interpersonal para llevar a cabo su trabajo como líderes son a través de filosofías de liderazgo o gestión .	La variable 1 será determinada mediante la aplicación del cuestionario de Estilos de Liderazg.	Autoritario	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31.	Cualitativo	Ordinal
			Democrático	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32.		
			Laissez Faire	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33.		
VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado	Operacionalmente la variable desempeño laboral se mide mediante el “Escala de Desempeño”.	Calidad de trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Cualitativo	Ordinal
			Responsabilidad	1,2,3,4,5,6		
			Compromiso institucional	1,2,3,4,5		
			Liderazgo	1,2,3,4,5,6,7,8,9		
			Trabajo en equipo			

Anexo 03: Matriz de Operacionalización de Instrumentos

TITULO: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja_2022.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
VARIABLE 1 Estilos de Liderazgo	Autoritario	1.Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina 4.Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda. 7.Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina. 10.Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando le haga solo. 13. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre. 16. en grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas. 19. Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado. 22. Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario. 25. Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato. 28. Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados. 31. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.	A: Si está de acuerdo. D: Si está en desacuerdo.	TEST DE LIDERAZGO (KURT LEWIN)
	Democrático	2.Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son. 5.Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados. 8.Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa 11. Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte 14. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación. 17. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		

		<p>20. Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal</p> <p>23. Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.</p> <p>26. Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva</p> <p>29. Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.</p> <p>32. Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.</p>		
	Laissez Faire	<p>3. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.</p> <p>6. Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados</p> <p>9. Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.</p> <p>12. El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.</p> <p>15. Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.</p> <p>18. Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados</p> <p>21. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado</p> <p>24. Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.</p> <p>27. Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.</p> <p>30. Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.</p> <p>33. El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal</p>		
VARIABLE 2 Desempeño laboral	Calidad de trabajo	<p>1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas</p> <p>2. Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.</p> <p>3. Realiza un trabajo ordenado.</p>	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Moderado (4) De acuerdo	ESCALA DE DESEMPEÑO O LABORAL

		<p>4. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.</p> <p>5. Realiza sus actividades sin errores.</p> <p>6. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.</p> <p>7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.</p> <p>8. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.</p> <p>9. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar</p> <p>10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos</p> <p>11. Puede trabajar independientemente</p>	(5) Muy de acuerdo	
	Responsabilidad	<p>1.Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.</p> <p>2. Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer</p> <p>3. Trasmite esta información oportunamente.</p> <p>4. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.</p> <p>5. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.</p> <p>6. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar</p>		
	Compromiso institucional	<p>.1. Conoce la misión y visión</p> <p>2. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento</p> <p>3. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.</p> <p>4. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.</p> <p>. 5. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores</p> <p>.</p>		
	Liderazgo y trabajo en equipo	<p>1.Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.</p> <p>2. Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.</p> <p>3. Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.</p> <p>4. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.</p> <p>5. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros</p> <p>6. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.</p> <p>7. Demuestra respeto a sus supervisores.</p>		

		8. Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.		
		9. Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.		

Anexo 4: Propuesta de Instrumentos de recolección de datos.

TEST DE LIDERAZGO (KURT LEWIN)

Lea los siguientes enunciados. Marque la A si está de acuerdo, y la D si está en desacuerdo.

		A	D
1	Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina		
2	Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.		
4	Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.		
5	Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.		
6	Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.		
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa		
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo		
11	Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte		
12	El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		
14	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.		
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.		
16	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas		
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20	Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado		
22	Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.		
23	Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.		
24	Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.		

25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.		
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.		
27	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.		
28	Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.		
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.		
30	Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes		
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas		
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.		

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Se debe asignar de 1 a 5 puntos por cada ítem donde:

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Moderado (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

CALIDAD DE TRABAJO:

ITEM	ESCALA				
1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.	1	2	3	4	5
2. Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	1	2	3	4	5
3. Realiza un trabajo ordenado.	1	2	3	4	5
4. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
5. Realiza sus actividades sin errores	1	2	3	4	5
6. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	1	2	3	4	5
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	1	2	3	4	5
8. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
9. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	1	2	3	4	5
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.	1	2	3	4	5
11. Puede trabajar independientemente.	1	2	3	4	5

RESPONSABILIDAD:

ITEM	ESCALA				
1. Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	1	2	3	4	5
2. Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	1	2	3	4	5
3. Trasmite esta información oportunamente.	1	2	3	4	5
4. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.	1	2	3	4	5
6. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	1	2	3	4	5

COMPROMISO INSTITUCIONAL:

ITEM	ESCALA				
1. Conoce la misión y visión.	1	2	3	4	5
2. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	1	2	3	4	5
3. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	1	2	3	4	5
4. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	1	2	3	4	5

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO:

ITEM	ESCALA				
1. Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

2. Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
3. Considera y apoya a los otros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	1	2	3	4	5
4. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.	1	2	3	4	5
5. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.	1	2	3	4	5
6. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
7. Demuestra respeto a sus supervisores.	1	2	3	4	5
8. Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
9. Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.	1	2	3	4	5

Constancia de su aplicación

POLICIA NACIONAL DEL PERU
REGPOLCEN DIRTEPOL JUNIN
COMISARIA PNP SINCOS
MESA DE PARTES

FECHA 10 SET 2022
N° REGISTRO
HORA 16:00 HORAS QUE REGISTRA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

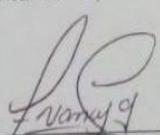
Sincos, 10 de setiembre de 2022

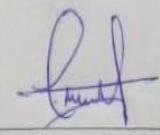
Capitán **PEDRO JESUS MELGAR TORRES**
Capitán de la Comisaria de Sincos

Por medio de la presente me dirijo a Ud. con el debido respeto deseándole éxitos en sus actividades, al mismo tiempo aprovecho en manifestarle, nuestra petición **Solicitando Autorización para recolectar los datos y posterior realizar cuestionarios Psicológicos al Personal Policial de la Comisaria distrital de Sincos;** para nuestro proyecto de investigación que lleva por título **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE SINCOS, JAUJA - 2022”**, de la Universidad Peruana los Andes – Huancayo realizadas por los bachilleres de Psicología, Corilloclla Guillermo Flor Nancy y Huamán Taipe Candy.

Ante mano quedamos a Ud. agradecidas por su respuesta y su atención prestada.

Atentamente;


Corilloclla Guillermo Flor Nancy
D.N.I.76552879


Huamán Taipe Candy.
D.N.I.47411530

Anexo 5: Confiabilidad y Validez del instrumento

CONFIABILIDAD DEL TEST DE LIDERAZGO (KURT LEWIN)

Prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Criterio para determinar la confiabilidad del instrumento:

Según George y Mallery (2003)

P-valor > 0,90 = La confiabilidad es **Excelente**

P-valor > 0,80 = La confiabilidad es **Buena**

P-valor > 0,70 = La confiabilidad es **Aceptable**

P-valor > 0,60 = La confiabilidad es **Relativamente aceptable**

P-valor > 0,50 = La confiabilidad es **Cuestionable**

P-valor < 0,50 = La confiabilidad es **Deficiente**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	33

Nota. Elaboración propia

Entonces: El valor de alfa de Cronbach (0,732) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).

Por lo tanto, el instrumento posee una aceptable confiabilidad.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	40,43	16,461	,746	,691
VAR00002	40,87	18,740	,143	,732
VAR00003	40,77	17,840	,343	,719
VAR00004	40,67	17,609	,383	,715
VAR00005	40,53	17,085	,526	,705
VAR00006	40,70	16,769	,600	,699
VAR00007	40,67	17,264	,469	,709
VAR00008	40,57	17,840	,330	,719
VAR00009	40,73	18,547	,164	,731
VAR00010	40,60	18,662	,132	,733
VAR00011	40,70	18,148	,255	,725
VAR00012	40,87	17,844	,382	,716
VAR00013	41,13	19,499	,000	,733
VAR00014	41,07	18,892	,246	,726
VAR00015	41,13	19,499	,000	,733
VAR00016	40,97	18,585	,236	,726
VAR00017	41,10	19,403	,039	,733
VAR00018	40,93	18,133	,346	,719
VAR00019	41,03	18,930	,179	,729
VAR00020	40,93	18,133	,346	,719
VAR00021	41,10	19,334	,082	,732
VAR00022	41,03	19,482	-,028	,737
VAR00023	40,83	17,730	,395	,715
VAR00024	40,90	18,300	,275	,723
VAR00025	40,87	19,430	-,034	,742
VAR00026	40,80	18,648	,150	,732
VAR00027	41,03	19,551	-,054	,738
VAR00028	40,63	17,137	,500	,707
VAR00029	41,00	20,138	-,244	,748
VAR00030	41,00	19,310	,023	,736
VAR00031	41,00	20,000	-,201	,746
VAR00032	40,80	19,200	,016	,740
VAR00033	40,87	17,982	,345	,719

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL TEST DE LIDERAZGO (KURT LEWIN)

Prueba de Coeficiente de concordancia de W de Kendall

Criterio para determinar la Validez del instrumento

P-valor < 0,00 = Concordancia nula

P-valor > 0,20 = Concordancia baja

P-valor > 0,40 = Concordancia ligera

P-valor > 0,60 = Concordancia moderada

P-valor > 0,80 = Concordancia satisfactoria

P-valor > 0,90 = Concordancia perfecta

Índice de concordancia de juicio de expertos de la ESCALA DE ESTILOS DE LIDERAZGO.

Expertos	Coeficiente de W – Kendall	Valoración	Nivel permitido
Mg. Saúl Jesús Mallqui			
Dra. Denci Casqui Molina			
Mg. Cesar Andrés Llanco Gonzales	0,791	>	0,50
Ps. Moisés Josué Huamaní Salazar			
Ps. Paola Estéfani Hurtado Yarasca			

Entonces: El índice de concordancia (0,791) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).

Por lo tanto, existe Concordancia Moderada entre los expertos.

CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Criterio para determinar la confiabilidad del instrumento:

Según George y Mallery (2003)

P-valor > 0,90 = La confiabilidad es **Excelente**

P-valor > 0,80 = La confiabilidad es **Buena**

P-valor > 0,70 = La confiabilidad es **Aceptable**

P-valor > 0,60 = La confiabilidad es **Relativamente aceptable**

P-valor > 0,50 = La confiabilidad es **Cuestionable**

P-valor < 0,50 = La confiabilidad es **Deficiente**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	31

Nota. Elaboración propia

Entonces: El valor de alfa de Cronbach (0,923) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).

Por lo tanto, el instrumento posee una excelente confiabilidad.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	130,83	247,040	,314	,973
VAR00002	130,87	241,568	,663	,972
VAR00003	130,83	244,626	,468	,973
VAR00004	130,67	243,333	,602	,972
VAR00005	130,80	233,890	,803	,971
VAR00006	131,20	246,372	,487	,973
VAR00007	131,33	241,609	,601	,972
VAR00008	131,00	232,759	,868	,971
VAR00009	130,80	233,890	,803	,971
VAR00010	131,17	235,661	,795	,971
VAR00011	131,00	232,069	,901	,970
VAR00012	130,63	233,275	,878	,971
VAR00013	130,83	231,523	,911	,970
VAR00014	131,00	235,172	,754	,971
VAR00015	131,17	235,661	,795	,971
VAR00016	131,17	233,247	,918	,970
VAR00017	131,00	237,586	,641	,972
VAR00018	130,83	231,523	,911	,970
VAR00019	131,00	232,069	,901	,970
VAR00020	130,83	231,523	,911	,970
VAR00021	131,00	235,172	,754	,971
VAR00022	130,83	231,523	,911	,970
VAR00023	131,00	232,069	,901	,970
VAR00024	131,17	235,661	,795	,971
VAR00025	130,70	240,976	,746	,972
VAR00026	131,17	249,799	,089	,975
VAR00027	131,17	234,282	,635	,972
VAR00028	131,17	234,282	,635	,972
VAR00029	131,17	234,282	,635	,972
VAR00030	131,33	234,713	,684	,972
VAR00031	131,33	234,713	,684	,972

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de Coeficiente de concordancia de W de Kendall

Criterio para determinar la Validez del instrumento

P-valor < 0,00 = Concordancia nula

P-valor > 0,20 = Concordancia baja

P-valor > 0,40 = Concordancia ligera

P-valor > 0,60 = Concordancia moderada

P-valor > 0,80 = Concordancia satisfactoria

P-valor > 0,90 = Concordancia perfecta

Índice de concordancia de juicio de expertos de la ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Expertos	Coeficiente de W – Kendall	Valoración	Nivel permitido
Mg. Saúl Jesús Mallqui			
Dra. Denci Casqui Molina			
Mg. Cesar Andrés Llanco Gonzales	0,858	>	0,50
Ps. Moisés Josué Huamaní Salazar			
Ps. Paola Estéfani Hurtado Yarasca			

Entonces: El índice de concordancia (0,858) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).
Por lo tanto, existe Concordancia Satisfactoria entre los expertos.

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: SAÚL JESÚS MMMALLQUI

Formación académica: Psicología Pre y Post Grado Universidad Nacional Federico Villarreal

Áreas de experiencia laboral: Docencia e Investigación Tiempo: 23 años

Cargo actual: Docente

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala de Estilos de Liderazgo; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de ~~Sinccos~~, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

Atentamente,



Ps. Saúl Jesús Mallqui
C.Ps.P.: 2892

Sello y Firma del Experto



Constancia

Juicio de experto

Yo, Saúl Jesús Mallqui, con Documento Nacional de Identidad No. 07328976 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado Escala de Estilos de Liderazgo, presentados por las bachilleres: Flor Nancy ~~Corillo~~ Guillermo y Candy ~~Huaman~~ Taipa, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaria del distrito de ~~Sincos~~, Jauja - 2022".

Huancayo, febrero del 2022

Atentamente,



Ps. Saúl Jesús Mallqui
C.P.S.P.: 7892

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: SAÚL JESÚS MMMALLQUI

Formación académica: Psicología Pre y Post Grado Universidad Nacional Federico Villarreal

Áreas de experiencia laboral: Docencia e Investigación Tiempo: 23 años

Cargo actual: Docente

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala de Estilos de Liderazgo; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de ~~Sincca~~ Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, susintáctica y semántica son adecuadas).		X	

Atentamente,




Ps. Saúl Jesús Mallqui
C.Ps.P.: 7897

Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Saúl Jesús Mallqui, con Documento Nacional de Identidad No. 07328976 certifico que realicé el juicio de experto de la Escala del Desempeño Laboral, presentados por las hachilleras: Flor Nancy Corilloella Guillermo y Candy Huaman Taipe, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, junio del 2022

Atentamente,



Ps. Saúl Jesús Mallqui
C.P.S.P.: 7892

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Dra. Denci Casqui Molina

Formación académica: Doctorado

Áreas de experiencia laboral: Clínica – Organizacional - Comunitaria

Tiempo: 11 años

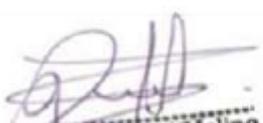
Cargo actual: Psicóloga

Institución: CEM Huancayo - MIMP

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala de Estilos de Liderazgo; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	




 Denci Casqui Molina
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 16494

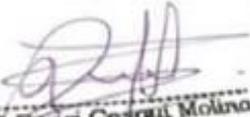
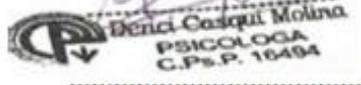
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Denci Casqui Molina, con Documento Nacional de Identidad No. 42713851 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado Escala de Estilos de Liderazgo, presentados por las bachilleres: Flor Nancy Corillocla Guillermo y Candy Huaman Taípe, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, Junio del 2022

Denci Casqui Molina
PSICOLOGA
C.Ps.P. 16494

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Dra. Denci Casqui Molina

Formación académica: Doctorado

Áreas de experiencia laboral: Clínica- organizacional y comunitario

Tiempo: 11 años

Cargo actual: Psicóloga

Institución: CEM Huancayo - MIMP

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala del Desempeño Laboral; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

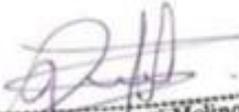
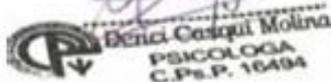


Sello y Firma del Experto

Constancia Juicio de experto

Yo, Denci Casqui Molina, con Documento Nacional de Identidad No. 42713851 certifico que realicé el juicio de experto de la Escala del Desempeño Laboral, presentados por las bachilleres: Flor Nancy Corilloclla Guillermo y Candy Huaman Taípe, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, junio del 2022

Denci Casqui Molina
PSICOLOGA
C.Ps.P. 16494

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: César Andrés Llanco Gonzales

Formación académica: Lic. Psicología Social / Mg. Psicología (PUCP)

Áreas de experiencia laboral: Investigación en Temas de Psicología Social

Tiempo: 3 años

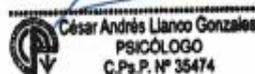
Cargo actual: Docente Pregrado

Institución: Pontificia Universidad Católica del Perú

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala de Estilos de Liderazgo; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

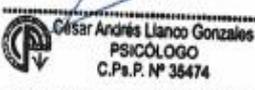
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, César Andrés Llanco Gonzales, con Documento Nacional de Identidad No. 73053649 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado Escala de Estilos de Liderazgo, presentados por las bachilleres: Flor Nancy Corillocla Guillermo y Candy Huamán Taípe, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, junio del 2022

César Andrés Llanco Gonzales
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 35474

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: César Andrés Llanco Gonzales

Formación académica: Lic. Psicología Social / Mg. Psicología (PUCP)

Áreas de experiencia laboral: Investigación en Temáticas de Psicología Social

Tiempo: 3 años

Cargo actual: Docente Pregrado

Institución: Pontificia Universidad Católica del Perú

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala del Desempeño Laboral; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).	X		
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).	X		
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).	X		



César Andrés Llanco Gonzales
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 35474

Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, César Andrés Llano Gonzales, con Documento Nacional de Identidad No. 73053649 certifico que realicé el juicio de experto de la Escala del Desempeño Laboral, presentados por las bachilleres: Flor Nancy Corilloclla Guillermo y Candy Huaman Taipe, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, junio del 2022


.....
 César Andrés Llano Gonzales
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 35474
.....

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Moisés Josue Huamani Salazar

Formación académica: Licenciado en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Psicología educacional

Tiempo: 8 años

Cargo actual: Psicólogo escolar

Institución: Colegio María Alvarado – Lima High School.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala del Desempeño Laboral; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

Moisés Huamani Salazar

Moisés Huamani Salazar

Psicólogo

C.P.S.P. 12163

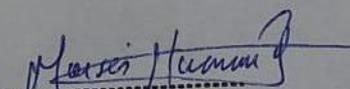
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Moisés Huamani Salazar, con Documento Nacional de Identidad No 70321412 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado Escala de Estilos de Liderazgo, presentados por las bachilleres: Flor Nancy Corillocla Guillermo y Candy Huaman Taipe, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, febrero del 2022



Moisés Huamani Salazar

Psicólogo

.....C.P.R. 19163.....

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Paola Estéfani Hurtado Yarasca

Formación académica: Licenciada en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Clínica y Organizacional

Tiempo: 03 años de experiencia

Cargo actual: Profesional independiente

Institución: Independiente

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala de Estilos de Liderazgo; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de ~~Sucos~~, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	



.....
Lic. Paola E. Hurtado Yarasca
PSICÓLOGA
C.P.S.R. N° 44721

Sello y Firma del Experto

Constancia Juicio de experto

Yo, Lic. Paola Estéfani Hurtado Yarasca, con Documento Nacional de Identidad No. 72144697 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento denominado Escala de Estilos de Liderazgo, presentados por las hachilleres: Flor Nancy Corillolla Guillermo y Candy Huaman Tajpe, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, febrero del 2022



.....
Lic. Paola E. Hurtado Yarasca
PSICÓLOGA
C.Ps.R. N° 44721
.....

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Paola Estéfani Hurtado Yarasca

Formación académica: Licenciada en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Clínica y Organizacional

Tiempo: 03 años de experiencia

Cargo actual: Profesional independiente

Institución: Independiente

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala del Desempeño Laboral; que forma parte de la investigación titulada: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de ~~Sincca~~, Jauja - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


 Lic. Paola E. Hurtado Yarasca
 PSICÓLOGA
 C.P.S.R. N° 44721

Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Lic. Paola Estéfani Hurtado Yarasca con Documento Nacional de Identidad No. 72144697 certifico que realicé el juicio de experto de la Escala del Desempeño Laboral, presentados por las bachilleres: Flor Nancy Corilloclla Guillermo y Candy Huaman Taine, en la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaria del distrito de Sincos, Jauja - 2022".

Huancayo, junio del 2022



.....
Lic. Paola E. Hurtado Yarasca
PSICÓLOGA
C.Ps.R. N° 44721
.....

Sello y Firma del Experto

VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO																																							
AUTORITARIO										DEMOCRATICO										LAISSE-FAIRE										TOTAL		AUTORITARIO		DEMOCRATICO		LAISSE-FAIRE			
1	4	7	10	13	16	19	22	25	28	31	2	5	8	11	14	17	20	23	26	29	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	PUNTAJE TOTAL	ESTILO	PIE. D1	NIVEL	PIE. D2	NIVEL	PIE. D3	NIVEL
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	51	2	20	1	12	3	17	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	49	2	21	1	12	3	16	3	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	38	1	11	3	12	3	14	3		
4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	42	2	15	2	12	3	15	3		
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	40	1	11	3	13	3	15	1		
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	51	2	22	1	11	3	18	2		
7	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	47	2	18	2	12	3	15	3		
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	48	2	21	1	12	3	15	3		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	37	2	11	3	11	3	14	3			
10	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	43	2	15	2	12	3	16	2			
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	40	2	11	3	11	3	17	2			
12	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	47	2	20	1	11	3	16	3			
13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	53	3	16	2	16	2	21	2			
14	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	50	2	21	1	11	3	18	2			
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	36	2	11	3	11	3	13	3			
16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48	2	19	1	12	3	17	2			
17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	38	2	12	3	11	3	14	3			
18	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	46	2	18	2	11	3	17	2			
19	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	47	1	12	3	15	2	20	1			
20	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	2	16	2	11	3	14	3			
21	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	46	2	19	1	11	3	16	3			
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	50	2	22	1	11	3	15	3			
23	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	42	2	15	2	12	3	15	2			
24	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	1	13	3	11	3	11	3			
25	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	1	14	3	12	3	14	3			
26	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	44	2	16	2	11	3	16	3			
27	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	2	20	1	11	3	13	3			
28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48	1	12	3	15	2	21	2			
29	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	46	2	19	1	13	3	14	3			
30	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	42	2	15	2	11	3	15	3			
31	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	46	2	21	1	11	3	14	3			
32	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	54	2	18	2	15	2	21	2			
33	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43	3	16	2	11	3	14	3				
34	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	44	2	19	1	11	3	14	3			
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	36	3	11	1	11	2	13	3				
36	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	48	2	19	1	14	3	15	3			
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	39	1	11	3	12	3	15	2				
38	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	47	3	17	2	16	2	14	3			
39	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	47	3	14	2	15	2	16	3			
40	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	2	20	1	11	3	14	3			
41	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	48	2	15	1	17	2	15	2			
42	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	50	2	19	1	16	2	15	1			
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	45	1	12	3	16	2	16	2			
44	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	2	18	2	11	3	13	3			
45	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	53	1	14	3	19	1	20	2			
46	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	48	2	17	2	15	3	16	3			
47	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	49	3	18	2	17	2	13	3			
48	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	41	2	14	1	12	3	15	3			
49	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	2	20	1	13	3	14	3			
50	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	47	2	20	1	11	3	16	2			
51	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	56	1	17	2	19	1	20	2			

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja_2022.”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “CORILLOCLA GUILLERMO FLOR NANCY y HUAMAN TAIPE CANDY”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 14 de Setiembre 2022.



Apellidos y nombres: Jesus Noriega Walter
CIP: 31585565

- **Responsable de investigación**
Apellidos y nombres: Corillocla Guillermo flor Nancy
D.N.I. N° 76552879
N° de teléfono/celular:994856060
Email: flor.corillocla.g9@gmail.com
Firma:
- **Responsable de investigación**
Apellidos y nombres: Huamán Taipe Candy
D.N.I. N° 47411530
N° de teléfono/celular: 930743059
Email: candyth10@gmail.com
Firma:
- **Asesor(a) de investigación**
Apellidos y nombres: Guerra Rojas Paola
D.N.I. N° 40463904
N° de teléfono/celular:941766493
Email:d.pguerra@upla.edu.pe
Firma:

Declaración de Confidencialidad

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo; flor Nancy Corillocla Guillermo, identificado (a) con DNI N° 76552879 egresada de la Escuela Profesional de psicología, vengo realizando el estudio de investigación titulada “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja_2022.

en ese contexto DECLARO BAJO JURAMENTO que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de la investigación; esta declaración se ajusta a los artículos 27 y 28 del REGLAMENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN y los artículos 4 y 5 del CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES. Salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos

Huancayo, 15 de setiembre 2022



Flor Nancy Corillocla Guillermo
Responsable de investigación

Declaración de Confidencialidad

Yo; Candy Huamán Taípe, identificado (a) con DNI N° 47411530 egresada de la Escuela Profesional de psicología, vengo realizando el estudio de investigación titulada “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal policial de la comisaría del distrito de Sincos, Jauja_2022.”

en ese contexto DECLARO BAJO JURAMENTO que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de la investigación; esta declaración se ajusta a los artículos 27 y 28 del REGLAMENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN y los artículos 4 y 5 del CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES. Salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos

Huancayo, 15 de setiembre 2022



Candy Huamán Taype
Responsable de investigación



RELACION NOMINAL DEL PERSONAL PNP QUE PRESTA SERVICIO EN LA
COMISARIA RURAL PNP SINCOS Y TIENE DERECHO A RANCHO COCIDO
DURANTE EL MES DE NOVIEMBRE 2022
03 DE NOVIEMBRE DEL 2022

N°	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	CANT D/A	CIP	FIRMA	ID
1	CAF. PNP	MELGAR TORRES Pedro Jesus	1	330635		
2	S1. PNP	RO CARRILLO Froilan	1	30962153		
3	S8. PNP	PICHO GUTIERREZ Walter	1	30733889		
4	ST2. PNP	ROJAS LAZO Christian	1	31333852		
5	S1. PNP	RAMOS CABRERA Luis Alberto	1	31594679		
6	S2. PNP	ROSADO LAZO Yeyson Luis	1	31564959		
7	S2. PNP	JESUS NORIEGA Walter	1	31585565		
8	S2. PNP	GABRIEL MARTINEZ Yanama	1	31782370		
9	S2. PNP	CHUQUISLANQUI ARANA Antony	1	31782119		
10	S2. PNP	UTE CHAGUA Hala	1	31917292		
11	S3. PNP	INGA GARAY Floreia	1	31626461		
12	S3. PNP	ZEA CONDORI Geison	1	31849577		
13	S3. PNP	QUITO CERRON Vladimir	1	31916936		
14	S3. PNP	QUINTANA SUAREZ Emanuel	1	31846531		
15	S3. PNP	RAMOS RAIMONDI Bryan	1	32961285		
16	S3. PNP	DAYILA SALVATIERRA Paul	1	32360280		
17	S2. PNP	ACUÑA ORTEGA Anthony	1	32359844		

Sincos, 03 de Noviembre del 2022



CA-3162246
Vasquez AGUIRRE REBOLO
S2. PNP



CA-30638
Pedro J. MELGAR TORRES
CAF. PNP
COMISARIO PNP SINCOS



CA-3162641
Floreia INGA GARAY
S3. PNP

TEST DE LIDERAZGO (KURT LEWIN)

DATOS GENERALES:

Nombres:

Edad: 46

Sexo: Femenino

Estado civil: Conviviente

INSTRUCCIONES:

Lea los siguientes enunciados y luego marque con una equis (X) debajo de la alternativa que considere su punto de vista (De acuerdo o En desacuerdo).

Nº	ITEM	De acuerdo	En desacuerdo
1	Un mando militar que mantiene relaciones amistosas con su personal subordinado, le cuesta imponer disciplina		X
2	Los subordinados acatan mejor las órdenes de un mando amigable.	X	
3	El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.	X	
4	Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que ordena.		X
5	Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	X	
6	Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		X
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos de conducta es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina		X
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la comandancia	X	
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.	X	
10	Cuando se trata de establecer objetivos de trabajo, es preferible que el mando lo haga solo		X
11	Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte	X	
12	El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.	X	
13	¿Está de acuerdo con la siguiente situación? "Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertos operativos, sin embargo, la mayoría de los agentes policiales prefiere en noviembre; a pesar de ello, usted decide que será octubre.		X
14	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta, pero un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre, así usted considera que la mejor solución es someter el asunto a votación.	X	
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.	X	
16	Pienso que rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas		X
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.	X	
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados		X
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el mando supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.	X	
20	Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal	X	

21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado	X	
22	Un buen mando es aquel que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.		X
23	El supervisor debe solicitar el aporte de sus subordinados para el establecimiento de objetivos.	X	
24	Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.	X	
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su superior inmediato.		X
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.	X	
27	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.	X	
28	Cuando se fijan objetivos, un superior no debe confiar en las recomendaciones de sus subordinados		X
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el mando superior debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.	X	
30	Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		X
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes	X	
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, que las asambleas	X	
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.		X

Muchas gracias por su colaboración

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS GENERALES:

Nombre: Edad: 34 Sexo: Femenino
 Estado civil: Conviviente

INSTRUCCIONES:

Se debe asignar la codificación del 1 al 5 por cada ítem donde:

- (1) Muy en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Moderado
- (4) De acuerdo
- (5) muy de acuerdo

1	El personal policial cumple con los requisitos exigidos para el resultado esperado.	1	2	3	4	5
2	El personal policial prioriza diferentes actividades de trabajo otorgándole los recursos para su solución	1	2	3	4	5
3	El personal policial realiza un trabajo ordenado.	1	2	3	4	5
4	El personal policial realiza su trabajo en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
5	El personal policial realiza sus actividades sin errores	1	2	3	4	5
6	El personal policial cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	1	2	3	4	5
7	El personal policial se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	1	2	3	4	5
8	El personal policial muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
9	El personal policial se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	1	2	3	4	5
10	El personal policial demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.	1	2	3	4	5
11	El personal policial puede trabajar independientemente.	1	2	3	4	5
12	El personal policial reacciona de manera eficiente y de forma calmada ante situaciones conflictivas dentro del trabajo	1	2	3	4	5
13	El personal policial mantiene al mando superior informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	1	2	3	4	5
14	El personal policial transmite oportunamente el progreso de su trabajo.	1	2	3	4	5
15	El personal policial demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	1	2	3	4	5
16	El personal policial es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.	1	2	3	4	5

17	El personal policial asume las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	1	2	3	4	5
18	El personal policial conoce la misión y visión institucional.	1	2	3	4	5
19	El personal policial colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	1	2	3	4	5
20	El personal policial aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	1	2	3	4	5
21	El personal policial colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos laborales dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
22	El personal policial asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo.	1	2	3	4	5
23	El personal policial propicia adecuadas relaciones interpersonales en búsqueda del bien común.	1	2	3	4	5
24	El personal policial resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
25	El personal policial considera y apoya a los otros sin discriminar por condición de raza, sexo, edad, religión, etc.	1	2	3	4	5
26	El personal policial informa y consulta oportunamente al mando superior sobre algunos cambios que los afectan.	1	2	3	4	5
27	El personal policial responde de manera clara y oportuna las dudas de sus compañeros.	1	2	3	4	5
28	El personal policial valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
29	El personal policial demuestra respeto a sus mandos superiores.	1	2	3	4	5
30	El personal policial demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
31	El personal policial demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Policía nacional del Perú
Comisaria de Sincos



CARTA DE ACEPTACION

SEÑORITAS:

FLOR NANCY CORILLOCLA GUILLERMO

CANDY HUAMAN TAIPE

Egresadas de la carrera profesional de psicología, de la Universidad Peruana “Los Andes “Huancayo.

ASUNTO : Aceptación de Evaluación psicológicas

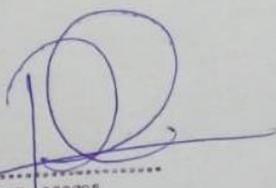
REFERENCIA : solicitud para la autorización de la aplicación de los instrumentos de la escala de estilos de liderazgo y escala de evaluación de desempeño laboral.

Por medio del presente, expreso a ustedes mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia; comunico a ustedes que mi despacho ha considerado **ACEPTABLE** a su solicitud para realizar la aplicación de los instrumentos de la escala de estilos de liderazgo y escala de evaluación de desempeño laboral al personal policial de la comisaria del distrito de Sincos, por tratarse de una investigación denominada “**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DEL DISTRITO DE SINCOS , JAUJA -2022**” .

Finalmente manifestarle que la comisaria distrital de Sincos, designa al personal policial lugar donde se realizara las evaluaciones en la población solicitada.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente


CIP 350835
Pedro Jesús MELGAR TORRES
CAPITAN PNP

