



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial  
De Barranco, 2016”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciado en Administración**

**AUTORA:**

Taype Vasquez, Elizabeth Milagros

**ASESOR:**

Mg. Candia Menor Marco Antonio

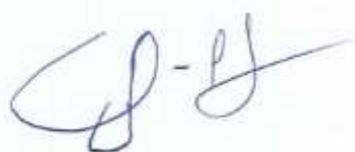
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano

**LIMA - PERÚ**

**2017**

**PÁGINA DEL JURADO**



---

**Dr. Oscar Salas Quintos**

**Presidente**



---

**Mg. Lupe Graus Cortez**

**Secretario**



---

**Mg. Federico Suasnabar Ugarte**

**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios por guiar mis pasos en el camino del saber, a mis familiares por brindarme el apoyo en los momentos más difíciles y enseñarme a ser perseverante ante las adversidades.

## **Agradecimiento**

Agradezco mis asesores, a mis padres y a todas las personas que dejaron huella a lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación previo a la obtención de mi licenciatura.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Taype Vasquez, Elizabeth Milagros con DNI N° 46621751, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Escuela de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de Julio del 2017



## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DEPENDENCIA POLICIAL DE BARRANCO, 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.



---

Taype Vasquez, Elizabeth Milagros

## INDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCION .....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio .....	26
1.6. Hipótesis .....	27
1.7. Objetivos .....	28
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación .....	29
2.2. Variables, Operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra .....	33
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad .....	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS .....	40
IV. DISCUSIÓN .....	48
V. CONCLUSIONES .....	51
VII. REFERENCIAS .....	55
VIII. ANEXOS.....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: Operacionalización De La Variable Estilos De Liderazgo .....	31
TABLA N° 02: Operacionalización De La Variable Desempeño Laboral .....	32
TABLA N° 03: Ficha Técnica Cuestionario Sobre Estilos De Liderazgo.....	34
TABLA N° 04: Ficha Técnica Cuestionario De Desempeño Laboral .....	34
TABLA N° 05: Validez del Cuestionario sobre Estilos De Liderazgo .....	35
TABLA N° 06: Confiabilidad del Cuestionario sobre Estilos De Liderazgo .....	36
TABLA N° 07: Validez del Cuestionario sobre Desempeño Laboral .....	37
TABLA N° 08: Confiabilidad del Cuestionario sobre Desempeño Laboral .....	37
TABLA N° 09: Distribución Estilos de Liderazgo * Desempeño Laboral.....	40
TABLA N° 10: Distribución Líder Miembro * Desempeño Laboral.....	41
TABLA N° 11: Distribución Líder Carismático * Desempeño Laboral.....	42
TABLA N° 12: Distribución Líder Transformacional * Desempeño Laboral .....	43
TABLA N° 13: Distribución Líder auténtico * Desempeño Laboral .....	44
TABLA N° 14: Distribución Líder de Servicio * Desempeño Laboral .....	46

## RESUMEN

El objetivo general de la presente tesis de grado fue identificar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016. Para lograr esta finalidad fue necesario recurrir al modelo de estilos de liderazgo propuesto por Robbins y Judge y, posteriormente, al modelo de desempeño laboral propuesto por el teórico Veloz. La metodología que sirvió de estructura a la investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal, en el que se elaboró un cuestionario de 30 preguntas sobre los estilos de liderazgo y otro cuestionario de 30 preguntas sobre el desempeño laboral, los cuales fueron aplicados en censo compuesto por un total de 65 efectivos policiales de la dependencia de Barranco. Seguidamente, se obtuvo una base de datos que fue procesada el programa estadístico SPSS Statistics Versión 22.00; con el que se llegó a la conclusión de que existe una relación del 70,2% entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco en el año 2016 (confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,702 con un nivel de significación bilateral de 0,000)

**Palabras claves:** Estilo de líder miembro, líder carismático, líder transformacional, líder autentico, líder de servicio y desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of this thesis was to identify the relationship between leadership styles and job performance in the police department of Barranco, 2016. To achieve this goal, it was necessary to resort to the leadership style model proposed by Robbins and Judge and, Later, to the model of job performance proposed by the theoretical Veloz. The methodology that served as a structure for the research was applied, descriptive correlative level and cross-cutting, in which a questionnaire of 30 questions on leadership styles and a questionnaire of 30 questions on job performance, Which were applied in a census composed of a total of 65 police personnel of the Barranco unit. Next, a database was obtained that was processed the statistical program SPSS Statistics Version 22.00; With which it was concluded that there is a 70.2% relationship between leadership styles and job performance in the police department of Barranco in 2016 (confirmed by Spearman's Rho test showing a Correlation coefficient of 0.702 with a bilateral significance level of 0.000).

**Keywords:** Member leader style, charismatic leader, transformational leader, authentic leader, service leader and job performance.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad Problemática

**A nivel internacional**, el problema del liderazgo es fundamental en el desarrollo de las instituciones públicas y privadas, porque en la medida que los jefes o gerentes sean buenos conductores de los subordinados, el desempeño de los colaboradores será más efectivo y eficiente. Esta realidad también se observa en el desempeño de los efectivos policiales, y en sus instituciones en donde se han priorizado características necesarias como el saber dirigir, la capacidad de toma de decisiones, así como también el hecho de ser personas aguerridas e íntegras que puedan tener el valor de auto-crítica y sirvan a la sociedad; siendo un referente valioso de apoyo a la ciudadanía. Es así que Álvarez (2009), en una investigación realizada a una muestra de representativa de 2076 policías de la comunidad de Valencia logró demostrar la preponderancia del estilo de liderazgo transformacional representado por 5 conductas entre las que destacaba la influencia idealizada – atribución con un nivel de correlación  $Rho=0.780$ , como uno de los principales aspectos para describir a los líderes que generaban cambios o transformaciones importantes en los efectivos policiales.

Los estilos de liderazgo conforman un conjunto de características claves que describen a cada líder en las instituciones, de tal manera que el manejo general de la organización se evidencia a través del desempeño de sus trabajadores. Una investigación realizada por Lyon y Schneider (2009), representantes del laboratorio de investigación de la Fuerza Aérea de Estados Unidos, permitió identificar que los estilos de liderazgo tienen un impacto en el nivel de estrés de cada uno de los subordinados pertenecientes al área de influencia del líder asignado y por ende en el rendimiento o desempeño del subordinado. Descubrieron también que el líder transformador es el que produce mejores beneficios en el desempeño, en las relaciones interpersonales, la eficacia y el manejo de las emociones negativas, así como el estrés en general.

**A nivel Latinoamérica** según Campa (2008), uno de los aspectos problemáticos que pudo evidenciar un estudio referido a esta situación fue el escaso personal policial en el cumplimiento de sus funciones (60%), así como otros aspectos vinculados a instalaciones insuficientes (64%). Sumado a esto se observó también la escasa convicción del personal policial hacia su institución (53%). Este informe fue realizado en el Distrito Federal de México y da cuenta de la realidad policial en Latinoamérica, en especial de las limitaciones que afrontan los oficiales superiores en el manejo del personal a su mando y de los estilos de liderazgo que aplican en el logro de un desempeño policial eficaz en el combate a la delincuencia

Asimismo, existen casos específicos como lo sucedido en Colombia, que vivió una situación de violencia similar a la ocurrida en el Perú de los años ochenta. Es decir, la situación de liderazgo de los mandos en las fuerzas policiales fue determinante para conseguir la paz y salir del estado de convulsión social (Colombia info, 2016). Fueron sus líderes los que movilizaron y condujeron a sus subordinados en el logro de ideales de lucha, grandeza y gloria en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, cuando las funciones del líder se descuidan, el personal se muestra inconforme y se afecta directamente su desempeño.

**En el contexto nacional**, se observaron hechos similares, donde la existencia de malos líderes afectó el desempeño de los colaboradores de la empresa. Es así que, los estilos de liderazgo marcan las etapas de desarrollo de los países y por consecuencia repercutan en la mejora de las funciones y tareas que realizan los trabajadores (desempeño laboral). Así, por ejemplo, en la investigación desarrollada por Cordova, Espirilla, Infantes y Torres (2004) a una muestra de 120 oficiales del Ejército del Perú, se logró demostrar que el desempeño laboral está relacionado de forma significativa con la motivación que imparten los líderes de la institución en el desarrollo de sus funciones diarias. Estos datos permiten inferir que en efecto una mala aplicación de los estilos de liderazgo, podrían afectar de forma negativa en el desempeño de los trabajadores y por ende en el ámbito organizacional de las diversas instituciones y empresas del Perú.

**En el contexto local,** el tema del liderazgo y el desempeño laboral en las dependencias policiales del distrito de Barranco también resulta de gran interés puesto que es un distrito en el que la figura de la institución policial tiene un rol indispensable para mantener y resguardar la seguridad ciudadana. Es así que El diario El Comercio (2014) reportó que el distrito de Barranco cuenta con un total de 13 policías para el patrullaje diario, información que revela el arduo trabajo al que se ven expuestos los efectivos policiales.

Específicamente, se seleccionó a una dependencia policial del distrito en la que se observó una situación preocupante en la que los oficiales no ejercen un liderazgo efectivo con sus subordinados pudiendo generar efectos adversos en el desempeño laboral de los integrantes y en el de la dependencia en general. En tal sentido, se plantea la problemática de determinar si los estilos de liderazgos tienen relación con el desempeño laboral de los efectivos de la dependencia policial de barranco en el año 2016.

## **1.2. Trabajos previos**

Para el desarrollo de esta tesis se han tomado estudios realizados a nivel nacional e internacional. A continuación, se empezará a dar a conocer las investigaciones de ámbito internacional:

Ayoub (2010), en su tesis denominada *“Estilos de liderazgo y el desempeño de la administración pública mexicana”* la investigación tuvo como objeto general determinar la relación entre las variables principales del estudio, tomando como población a los funcionarios de una institución pública ubicada en México. La teoría que el autor tomó como referencia para sustentar su investigación fue la de Conger, 1998/1991; Conger y Kanungo, 1987, 1998 que sirvió de base para dar las explicaciones necesarias al momento de conocer las implicancias del liderazgo. En cuanto a la metodología, se desarrolló un estudio de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Finalmente, se llegó a la conclusión que el 6.6% consideró que las aplicaciones de los estilos de liderazgo son fundamentales en aquella institución. Sin embargo, se encontraron factores con tendencia positiva

relacionado a los estilos de liderazgo como de nivel medio, el 31.9% y alto en 60.5% consideró una crisis muy alta aplicado a una población de 1,395 empleados públicos para la parte del instrumento que mide comportamientos de liderazgo. Con estos datos se logró demostrar que entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral existe una relación altamente significativa ( $Rho=0,870$ ;  $Sig.=0,001$ ).

La investigación de Ayoub aportó como carácter metodológico, porque permitió inferir en el diseño no experimental, el cual sea asemejado aplicado en la tesis. Asimismo, proporcionó un instrumento acorde a la investigación que desarrollamos con el cuestionario de preguntas a través de la encuesta.

Altuve y Serrano (1999), en su investigación desarrollada en Caracas, titulada: *“Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral”*, la misma que se propuso como objetivo principal: “Determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo percibido por los empleados profesionales y el desempeño de los mismos, en una empresa perteneciente al sector servicios”. Las teorías relacionadas con la primera variable son las de Bolman y Deal que indican que los estilos de liderazgo son aquellas impresiones del personal acerca de cómo su superior induce y se relaciona con los demás para alcanzar metas o propósitos comunes del grupo. Con respecto a la segunda variable desempeño, los autores indicaron que el logro de la productividad de manera óptima se da cuando las personas pueden aplicar un liderazgo adecuado, acorde a la organización para entender cuál es su realidad. La metodología utilizada por el autor fue de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 129 personas. Se llegó a la conclusión de que los estilos de liderazgo tienen una relación débil con el desempeño laboral de los empleados profesionales; esta relación se sustentó en un coeficiente de correlación de ( $Rho=0,160$ ;  $Sig.=0,0449$ ) positiva de baja significancia.

La investigación de Altuve y Serrano aportó en el orden teórico, puesto que contribuyeron en precisar las dimensiones que se emplearon en la tesis, así como la determinación de sus indicadores.

Gonzales (2013), en su tesis desarrollada en Venezuela que titula: *“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes”*. Tesis de pregrado que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre las variables de estudio. La misma que estuvo sustentada por el marco teórico de autores que definieron al liderazgo como aquella influencia en relación a un grupo de trabajo para la consecución de los objetivos propuestos de modo que el desempeño laboral se ejecute en los plazos establecidos por tener personas comprometidas con la institución. La metodología utilizada por el autor partió de la aplicación de un nivel descriptivo – correlacional con diseño no experimental y de corte transversal. El instrumento utilizado para la recolección de los datos estuvo determinado por escala de Likert estructurada con 21 ítems, el cual fue aplicado a una población de 24 personas. El autor concluyó que el 67% de los directivos no aplican adecuadamente los estilos de liderazgo; por consecuencia, el comportamiento de éstos es de manera autocrática en el 33%; por lo que es necesario que se realicen evaluaciones constantes que puedan retroalimentar el comportamiento de los líderes de modo que se genere mayor confianza entre sus miembros; asimismo, estos datos permitieron determinar que existe una relación moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los trabajadores ( $Rho=0,531$ ;  $Sig.=0,004$ ).

La investigación de Gonzales aportó apoyando las teorías que respaldan las afirmaciones vertidas en la tesis respecto a las variables estudiadas; así mismo, su metodología es similar a la que se utilizó en la investigación.

De manera similar a la descripción de las investigaciones de ámbito internacional, también se tienen las investigaciones de ámbito nacional que a continuación se detalla:

De acuerdo a Quispe (2011), en su tesis titulada *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador”* que tuvo como objetivo general identificar el grado de relación o asociación entre las principales variables del estudio. Las teorías que el autor aplicó en su estudio fue la de Rallph M. Stogdill, los mismos que señalan que dada la existencia de muchos conceptos ligados al

liderazgo y al desempeño, es necesario que se pueda conocer de la mejor forma aquellos elementos que puedan dar resultados favorables dependiendo del contexto y de las personas con las cuales los líderes se relacionan para lograr mejores resultados en plazos más breves. La metodología del estudio fue de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, las muestras fueron: 156 docentes y 364 alumnos. A partir de los resultados estadísticos el autor pudo concluir que el 41% de los docentes son las personas idóneas para los puestos a los que fueron asignados, mientras que el 59% perciben de manera negativa el hecho de considerar que los directivos no poseen aquellas aptitudes que les permita ejercer su puesto para la correcta aplicación de sus funciones. Estos datos permiten inferir que, entre los estilos de liderazgo aplicados por el director de la institución y desempeño de los docentes, existe una relación moderada ( $Rho=0,570$ ;  $Sig.=0,001$ ).

La investigación de Quispe aportó en que proporcionó un instrumento de medición a fin al que se desarrolló en la tesis, así como se aplicó la escala tipo Likert para efectuar la recolección de datos de la población de estudio.

Hurtado (2011), en su tesis titulada *“Estilo de liderazgo y el desempeño del personal de la empresa Cienpharma S.A.C. – Trujillo”*, en el que el objetivo general fue determinar el estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Cienpharma S.A.C. La teoría de soporte utilizada fue la de Idalberto Chiavenato, que establece al liderazgo como aquella capacidad de los líderes de ejercer cierta influencia sobre los demás para alcanzar los objetivos del líder compartidas por los miembros de una organización. La metodología utilizada fue de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transaccional, teniendo un enfoque cuantitativo con una población de 25 personas. Finalmente, llegó a la conclusión de que los estilos de liderazgo se perciben como muy bueno al 17%, bueno al 50% y regular un 33%; así mismo, con respecto a la variable desempeño obtuvo que es percibida como muy bueno al 17%, bueno al 17% y 67% regular. Estos datos permiten comprobar que, si los estilos de liderazgo son utilizados adecuadamente, es posible mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ( $Rho=0,610$ ;  $Sig.=0,003$ ).

La investigación de Hurtado aportó en el carácter metodológico, puesto que se recabó los datos acerca de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, siendo necesario construir un cuestionario de alta confiabilidad y que ha sido aplicado a través de la técnica de encuestas en la población de estudio.

Finalmente, Huillca (2015), desarrolló su tesis titulada "*Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*", su objetivo general fue establecer la relación que existe entre ambas variables. La teoría que apoya la investigación se basa en los postulados de Robbins y Gibb, ellos señalan que el liderazgo está relacionado con la buena empatía, buen nivel de inteligencia y seguridad en sí mismos, para el logro de un buen desempeño laboral. La metodología fue de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 49 estudiantes de la institución educativa del V, VII y IX ciclo. Finalmente, se concluyó que existe una alta correlación positiva ( $Rho=0,761$ ;  $Sig.=0,001$ ) entre las dos variables de esta investigación en tanto que la aplicación de un buen liderazgo transformacional tiene efectos positivos en el desempeño.

La investigación de Huillca aportó en el instrumento de medición ya que ha sido empleado en la tesis, puesto que permitió medir el grado de relación entre las dos variables.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Para la variable 1: Estilos de liderazgo**

Para esta variable se toma como fundamento principal a la teoría de Robbins y Judge (2013) sobre el liderazgo como una pieza clave en el desarrollo de las organizaciones ya sean formales o informales. Los autores indican que el liderazgo puede definirse como la forma de hacer que las personas realicen su misión pero con objetivos de logro en común para que éstos puedan avanzar juntos, en algunos casos la fuente del liderazgo está predispuesta al orden jerárquico, pero no siempre ocurre así porque la capacidad de influir se da de manera autónoma dependiendo de la persona y esta forma de liderar resulta más relevante porque nadie le impone nada sino que las personas siguen sus ideales, pero alineados con lo que la organización espera alcanzar.

Las características de liderazgo de acuerdo a Robbins y Judge (2013) son las siguientes: habilidades que logren influencia significativa, direccionar objetivos en común, líder eficaz, capacidad de manejo de personal, motivación inspiradora, estimulación intelectual.

Las dimensiones que definen la variable liderazgo de acuerdo a los autores anteriormente mencionados son las siguientes:

#### **Líder miembro**

La importancia de la existencia de este tipo de líder es que permite la confianza entre sus miembros por saber tomar una decisión en diferentes situaciones. Por consecuencia este tipo de líder reúne todas las condiciones para ser aceptados por los otros integrantes haciendo que las decisiones sean aceptadas por la cercanía al grupo.

#### **Líder carismático**

Este tipo de Líder hace que su cualidad principal sea aquella que logra entre los miembros una aceptación total por aquella facilidad para convencer a otros

haciendo que las personas cumplan las funciones sin ninguna presión, por el solo hecho de tener una persona que en cierta forma cae bien a todos los demás. Este líder goza de popularidad y aceptación por el hecho de ser admirado por los demás.

### **Líder transformacional**

Tal como el título lo señala es aquel que logra guiar a sus seguidores hacia la consecución de las metas de acuerdo al rol asignado, haciendo que sus miembros alcancen aquello que estaba fuera de su alcance por la orientación y confianza hacia el líder.

### **Líder autentico**

Son aquellos líderes que tienen cierta convicción en sus seguidores porque cree en aquello que cada persona tiene dentro. Por consecuencia éste líder se gana la confianza entre sus seguidores por aquellas conductas éticas que lo diferencian del resto.

### **Líder de servicio**

Estos líderes buscan ir más allá del desarrollo de sus integrantes, haciendo que éstos busquen el poder lograr aquello que jamás habían imaginado alcanzar, haciendo hincapié en el hecho de persuadir a los demás. El líder les demuestra confianza y los escucha atentamente para el logro de las metas propuestas.

**Otra de las teorías destacables en los estilos de liderazgo es la del liderazgo transaccional.** De acuerdo a lo expuesto por Palomino (2010), gran parte de las teorías elaboradas en las últimas décadas se enfocan en estudiar al líder como una guía para el colaborador y sus compañeros de trabajo, estableciendo a partir de ello una relación de transacción o intercambio en el que los colaboradores se hacen de recompensas en el corto plazo a cambio de realizar los mandatos de los líderes y alcanzar lo que se les ha propuesto.

En tal sentido, en el liderazgo transaccional o de transacción, se asume que los líderes ayudan a sus colaboradores a fin de que alcancen los resultados esperados. Bass y Avolio (como se citó en Palomino, 2010), exponen que el líder transaccional

no es lo suficientemente maduro puesto que presta mayor atención a sus propias necesidades antes que a la de sus colaboradores; por lo mismo, no logra orientar los intereses de los miembros del equipo para alcanzar objetivos comunes y prefiere enfocarse en los intereses individuales o por el contrario en los grupales, pero nunca en ambos.

Los autores citados anteriormente también mencionan que, el líder transaccional tiene la característica de: premiar o castigar a sus colaboradores en función la forma de trabajo y el cumplimiento de objetivos de sus seguidores; es por ello que, los autores exponen que el liderazgo transaccional está directamente vinculado al “refuerzo contingente” en tanto que la relación entre líder y colaborador se fundamenta en una transacción económica de intercambio en el que el líder recompensa o castiga dependiendo de si el colaborador hizo bien o mal su trabajo.

Asimismo, las dimensiones del liderazgo de acuerdo a lo expuesto por Palomino (2010), el liderazgo transaccional está influenciado por del Modelo de Liderazgo de Rango Completo por lo que se define con base a las siguientes dimensiones:

### **Refuerzo de contingencia**

Hace mención al accionar del líder para hacer promesas y entregar recompensas a sus empleados por haber alcanzado los objetivos que se han propuesto en un periodo de tiempo.

### **Dirección por alteración**

Refiere al acto en el que el líder es capaz de otorgar retro alimentación negativa, críticas que construyen y diversas acciones para mejorar la forma en la que se desarrollan las actividades de los trabajadores y lograr los objetivos que se han propuesto.

### **Laissez – faire**

Esta dimensión también se entiende como un estilo de liderazgo que proviene del Modelo de Liderazgo de Rango Completo. De acuerdo al autor anteriormente citado, el líder Laissez – faire es aquel que no tiene interés por guiar o hacer intervenciones en el accionar de sus colaboradores, por el contrario, se enfoca en

que sus colaboradores desarrollen las tareas de la organización de acuerdo a sus criterios y en función a sus habilidades y destrezas.

**Otra teoría importante que se vincula con los estilos de liderazgo es la de Lewin (1938).** En ese sentido, se señala que los estilos de liderazgo se entienden como la aceptación que pueda tener el líder impuesto que pueda entrelazar sinergias para las metas propuestas sin optar por el autoritarismo.

Características de los estilos de liderazgo de acuerdo a Lewin (1938), en toda organización, pese a la existencia de un liderazgo formal que se establece de manera vertical por determinados cargos, la existencia de un liderazgo informal es necesario porque en muchos casos es aquel que da más frutos por el apoyo existente a las decisiones que apoyen a las mayorías, de modo que los trabajadores no funciones como robots al hacer caso a las decisiones de manera autoritaria, sino buscando el bienestar de los demás.

El liderazgo debe ejercerse de manera prudente para no perjudicar a los demás sino apoyarlos en lo más que necesiten. Si el liderazgo se aplica de manera eficaz e integral va a repercutir de manera positiva, logrando reforzar valores positivos entre sus miembros.

Las dimensiones que permiten definir los estilos de liderazgo de acuerdo a Lewin (1938) son las siguientes:

**El liderazgo autoritario –autocrático–.** Este estilo se da de manera centralizada en referencia a las decisiones porque se basa en dar órdenes directas a las personas pertenecientes a su organización. Por consecuencia el trabajo solo se realiza cuando el líder está presente; no obstante, cuando este se ausencia ocurren hechos que distorsionan el comportamiento de sus miembros de una forma inadecuada. (Lippitt y White, 1952).

**El liderazgo democrático.** Este estilo se diferencia por la forma de conducción y orientación al grupo al solicitar la participación de sus miembros donde interactúan

líderes y subordinados a modo de mantener una comunicación abierta donde todas las opiniones son escuchadas, en la aplicación de este estilo de liderazgo a diferencia del autoritario, aunque el líder se ausente las personas continúan desarrollando sus actividades de manera satisfactoria y cordial. (Lippitt y White, 1952).

**El liderazgo liberal.** En este estilo las decisiones son tomadas por el grupo sin la influencia del líder por dejar el aspecto de la toma de decisiones a modo de tener contentos a todos sus integrantes, por consecuencia el respeto hacia los líderes es casi inexistente (Lippitt y White, 1952).

### **Para la variable 2: Desempeño Laboral**

Con referencia a la segunda variable se asume la propuesta de Veloz (2000) que propone que el desempeño laboral se permite que se logre mejorar, optimizar y posibilitar mejores oportunidades para el desarrollo integral de los miembros de una organización.

Las características individuales del desempeño laboral de los trabajadores son las siguientes: habilidades, necesidades y las cualidades.

Las dimensiones que definen el desempeño laboral de acuerdo a Veloz (2000) son los descritos en las siguientes líneas:

#### **Capacidades**

Son aquellos elementos que permiten la manifestación de mejores actitudes en el desempeño de las labores que se caracteriza por el: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Que es propio del sujeto por aquella combinación de los conocimientos de determinados métodos vinculados con la práctica laboral.

#### **Emocionalidad**

Es la mejor forma de desarrollar las actitudes de los empleados, las condiciones del trabajo, las relaciones interpersonales y la calidad de vida personal.

### **Responsabilidad**

Se generan lazos de confianza porque éste es un valor que las empresas valoran porque las personas responsables garantizan el cumplimiento de las funciones asignadas con metas que se cumplen en los plazos establecidos.

### **Relaciones interpersonales**

Desarrollar una filosofía empresarial donde se utilicen aquellos métodos que articulen el trabajo en equipo para el logro de intereses particulares que beneficien a la sociedad en general.

### **Resultados de su labor**

Siempre en toda organización se busca optar por aquellos métodos que permitan alcanzar las metas de manera eficaz y eficiente por consecuencia la necesidad el trabajo en equipo es fundamental.

**Otra teoría importante que se vincula con el Desempeño Según Robbins y Judge (2013):** el desempeño es aquello que las personas ejercen dentro de una organización entendida como la forma eficaz y eficiente de desempeñar sus funciones en relación a los puestos de trabajo. Otra perspectiva es que no solo se debe orientarse a la primera postura sino también al servicio que las personas brindan. En la actualidad, es un error evaluar al personal solo por resultados individuales porque de esta forma solo se estaría realizando competencias innecesarias, debido a que con la formación de equipos de trabajo puede resultar más viable.

Según la propuesta de estos autores existen tres tipos principales de conductas que conforman el desempeño laboral:

### **Desempeño de tarea**

Este aspecto permite que se entienda lo relacionado a las funciones específicas del puesto de modo que se aporte además el hecho de brindar un adecuado servicio, sin embargo, existen otros factores como la elaboración de labores administrativas. (Robbins y Judge, 2013).

### **Civismo**

Este factor permite que el desempeño de las labores ayude al desarrollo de un mejor clima organizacional a modo de brindar apoyo hacia los miembros de una organización y de cumplir de manera cabal los objetivos organizacionales, en este aspecto el hecho de tratarse con respeto es fundamental porque permite en un sentido amplio a optar por críticas constructivas hacia los demás a modo de continuar avanzando. (Robbins y Judge, 2013).

### **La falta de productividad**

Es un efecto negativo dentro de las organizaciones porque distorsiona la forma en que la organización está encaminada. Estos efectos hacen que puedan ocurrir daños a la propiedad a través de robos o comportamientos agresivos entre compañeros y el excesivo ausentismo del personal a lo que se le llama falta de compromiso. (Robbins y Judge, 2013).

**Otra teoría importante que se vincula con el Desempeño es la de Vroom (como se citó en Uscanga y García, 2008),** en el que se establece que las personas tienden a comportarse y a actuar de determinadas formas en base a las expectativas de obtener un resultado atractivo. La teoría de las expectativas sugiere que el trabajador ejercerá un mayor esfuerzo para alcanzar un alto nivel de desempeño con la finalidad de obtener una buena evaluación de desempeño.

Las características determinan la cantidad de esfuerzo que emplearan los trabajadores al momento de desempeñar sus funciones y conseguir alcanzar las metas. El esfuerzo que realicen está condicionado al grado de motivación que puedan percibir por parte de la empresa, tales como bonos económicos incentivos entre otros, los cuales influyen en el forma e intensidad de desarrollar sus

actividades, así como también influirá la percepción que tengan los empleados de la empresa y de la valoración de su trabajo por parte de ella.

Las dimensiones que definen el desempeño laboral de acuerdo a la teoría de Vroom son las siguientes:

**Expectativa:** Se refiere a la estimación de los trabajadores de la probabilidad de que un determinado nivel de esfuerzo lo conducirá al resultado del desempeño. Es decir, es la relación existente entre las variables como esfuerzo se ve mejor representado en el desempeño que se pueda obtener para el logro de tareas. Los trabajadores que creen que hacer un mayor esfuerzo en la ejecución de sus tareas conllevará a un mejor desempeño por lo general tienden a tener altos niveles de desempeño en comparación a los que no creen que sus esfuerzos conllevaran a algo más que cumplir con sus funciones.

**Instrumentalidad:** Se refiere a la percepción de los trabajadores de cuan útil será el comportamiento o desempeño pretendidos para obtener y alcanzar los objetivos deseados.

**Valencia:** Se refiere al valor que los trabajadores le asignan a la recompensa. Las valencias son personales, la misma recompensa tiene un valor distinto para cada persona y tienden a cambiar con el tiempo en función a la satisfacción de necesidades.

Finalmente, de las teorías expuestas hasta este punto, se seleccionará la teoría de Robbins y Judge (estilo de liderazgo) y la Teoría de Veloz (desempeño laboral) que han sido elegidas para proseguir con la presente investigación.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?

## **Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación existente entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?

¿Cuál es la relación existente entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?

¿Cuál es la relación existente entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?

¿Cuál es la relación existente entre el líder autentico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?

¿Cuál es la relación existente entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación Teórica**

La relevancia de la investigación en el ámbito teórico radica en que permitió corroborar si las dimensiones del teórico Robbins y Judge (primera variable) se ajustan al contexto de la dependencia policial de Barranco. De modo similar, observar si lo que propone Veloz (segunda variable) permite medir a la variable del desempeño laboral, así como determinar la relación entre ambas variables.

### **Justificación Práctica**

En el aspecto práctico de la tesis se justifica en los aportes que brindó a la dependencia policial de Barranco, tales como, sugerir alternativas para la mejora de las características del líder de la dependencia policial de Barranco, así como en el desempeño de los efectivos policiales; de la misma manera, motivar en el desempeño de sus capacidades durante el trabajo policial.

### **Justificación Metodológica**

La presente tesis se justifica metodológicamente en la construcción de dos instrumentos de recolección de datos (cuestionarios de preguntas), enfocados en medir los estilos de liderazgo (variable 1) y el desempeño laboral (variable 2). Asimismo, esta investigación contribuyó en la aplicación de un diseño no experimental transaccional en una población constituida por efectivos de la dependencia policial de Barranco.

### **Justificación Social**

Esta investigación contribuyó a establecer información relevante sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral que permitió mejorar las relaciones interpersonales entre los efectivos policiales para el desarrollo de sus funciones en la comunidad de Barranco.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

### **Hipótesis Específica**

Existe relación entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

Existe relación entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

Existe relación entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

Existe relación entre el líder autentico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

Existe relación entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

### **Objetivos Específicos**

Establecer la relación existente entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de barranco, 2016.

Determinar la relación existente entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

Establecer la relación existente entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016

Establecer la relación existente entre el líder autentico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

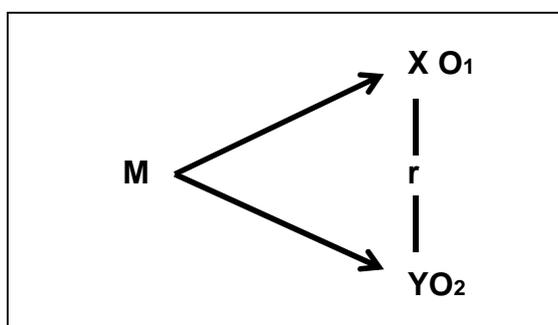
Establecer la relación existente entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

De acuerdo a Behar (2010), existen dos tipos de investigaciones, la básica como la aplicada. En la presente tesis se empleó la investigación de tipo aplicada puesto que en esta se aplican teorías ya establecidas a fin de tratar problemas de la realidad y darles solución; asimismo, los diseños conocidos son los experimentales y no experimentales. En la presente tesis se optó por considerar el diseño no experimental con corte transversal; ya que, en estas investigaciones se efectúan sin que se apliquen experimentos que modifiquen el comportamiento de las variables; asimismo, debido a que se realizan en un sólo periodo de tiempo (Behar, 2010).

Por otra parte, el nivel es descriptivo correlacional; ya que, nuestra investigación tiene la finalidad única de describir cada una de las variables y cuál es la relación entre ambas sin entrar a detallar en las causas que determinan la relación (Behar, 2010).



En el que:

- M → Muestra
- X → Estilos de Liderazgo
- r → Correlación
- Y → Desempeño laboral

## 2.2. Variables, Operacionalización

**Variable 1: Estilos de Liderazgo**, refiere a las diferentes formas de hacer que las personas realicen su misión pero con objetivos de logro en común para que éstos puedan avanzar juntos; en algunos casos la fuente del liderazgo está predispuesta al orden jerárquico, pero no siempre ocurre así porque la capacidad de influir se da de manera autónoma dependiendo de la persona y esta forma de liderar resulta más relevante porque nadie le impone nada sino que las personas siguen sus ideales, pero alineados con lo que la organización espera alcanzar (Robbins y Judge, 2013).

**Variable 2: Desempeño Laboral**, se entiende como desempeño laboral al factor que permite mejorar el logro, optimización y hacer posible mejores oportunidades para el desarrollo integral de las actividades laborales y el de los miembros de la empresa (Veloz, 2000).

**TABLA N° 01. Operacionalización De La Variable Estilos De Liderazgo**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b>	Según Robbins y Judge (2013): indican que éste va a definirse como la forma de hacer que las personas realicen su misión pero con objetivos de logro en común para que éstos puedan avanzar juntos, en algunos casos la fuente del liderazgo está predispuesta al orden jerárquico, pero no siempre ocurre así porque la capacidad de influir se da de manera autónoma.	Los estilos de liderazgo se determinaron de acuerdo al estudio de sus dimensiones: Líder Miembro, Líder Carismático, Líder transformacional, Líder auténtico, Líder de servicio. Se realizó a través de la técnica de encuestas.	Líder miembro	Confianza en la capacidad de su personal	Ordinal - Tipo Likert modificado
				Relación de trabajo	
				Entiende problemas y necesidades	
				Capacidad para desarrollar y fortalecer habilidades	
			Líder carismático	Capacidad de comunicación	
				Seguridad de sí mismo	
				Delega responsabilidades	
				Toma decisiones compartidas.	
			Líder transformacional	Confianza del personal	
				Reconocimiento de trabajo	
				Trato personalizada	
				Estimular a los trabajadores	
			Líder autentico	Preocupación por la tarea de su personal	
				Relación de confianza	
				Responsabilidad en la toma de decisiones	
				Autodisciplina	
			Líder de servicio	Valores	
				Responsabilidad	
				Reconoce el esfuerzo humano	
				Compromiso con su labor	
				Preocupación por su personal	

Fuente: elaboración propia.

**TABLA N° 02.** Operacionalización De La Variable Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Veloz (2000) el desempeño laboral va permitir que se logre mejorar, optimizar y posibilitar mejores oportunidades para el desarrollo integral de los miembros de una organización.	El desempeño laboral se determinó de acuerdo al estudio de sus dimensiones: Capacidades, Emocionalidad, Responsabilidad, Relaciones interpersonales, Resultados de su labor. Se realizó a través de la técnica de encuestas.	Capacidades	Aptitud para hacer su trabajo	Ordinal - Tipo Likert modificado
				Habilidad para planificar	
				Habilidad técnica	
				Contribución a la formación de valores.	
				Capacidad de solución de problemas	
			Emocionalidad	Vocación profesional	
				Autoestima.	
				Equidad y justicia.	
				Satisfacción con su labor diaria.	
			Responsabilidad	Asistencia y puntualidad.	
				Cooperación en los eventos institucionales	
				Interés por las necesidades y problemas de la institución	
				Toma de decisiones	
			Relaciones interpersonales	Preocupación y comprensión de los problemas de los efectivos policiales	
				Relación amicales entre efectivos policiales	
				Flexibilidad para aceptar las opiniones y sentimientos de los efectivos policiales	
				Capacidad de escucha y asesoría.	
			Resultados de su labor	Rendimiento profesional	
				Valoración de su vocación	
				satisfacción laboral	
Practica de valores institucionales					
Intervenciones					

Fuente: elaboración propia.

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

Con base a las afirmaciones de Pino (2010), la población refiere al grupo de sujetos de quienes se espera conseguir datos referentes al objetivo de una investigación. Por lo mismo, en la presente tesis, la población estuvo compuesta por todos los miembros pertenecientes a la dependencia policial de Barranco; es decir, 65 efectivos policiales de diferentes sexos.

### **Criterio de Inclusión:**

Todos aquellos efectivos policiales de arma y que están de servicio.

### **Criterio de Exclusión:**

Todos aquellos individuos pertenecientes al Personal de limpieza.

Todos aquellos individuos pertenecientes al Personal del comedor.

Por tanto, es indispensable el hecho de tener seleccionar la población del estudio entendiéndose según Francia (1988), que población son todos aquellos elementos vinculados a la investigación que tienen la misma posibilidad de conformar parte de la muestra del estudio.

### **Censo**

Dado que se trabaja con el total de los efectivos policiales que trabajan en la dependencia policial de Barranco, se aplicó el censo. Con base a las afirmaciones de Arias (2006), se puede inferir que el censo permite recoger la información del total de la población. Este criterio se basa en los censos nacionales donde se pretende recoger la totalidad de la información de los habitantes.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

**Técnicas:** De lo referido por Pino (2007), es posible inferir que la encuesta es una técnica de investigación cuya utilidad es “[...] obtener datos descriptivos

que los encuestados pueden proporcionar [a la investigación] a partir de su propia experiencia.” (p. 416). Es por ello que, en la presente tesis, se aplicó la técnica de encuesta a fin de efectuar la recolección de datos sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco.

**Instrumentos:** De la misma manera Pino (2007), refiere que el cuestionario es “[...] un conjunto de preguntas escritas que forman parte entre sí de un sistema [...]” (p. 416); estas preguntas están relacionadas a las variables de las cuales se elaboran las tablas de especificaciones y de operación para finalmente obtener los cuestionarios de preguntas. Es por ello que, se utilizó como instrumento de recolección de datos 02 cuestionarios con 30 preguntas cada uno (60 en total); los cuales se desarrollaron a partir de las tablas y matrices de operacionalización y especificaciones de cada una de las variables. Estos cuestionarios estuvieron dirigidos a los 65 efectivos policiales de diferentes sexos de la dependencia policial de Barranco.

**TABLA N° 03.** *Ficha Técnica Cuestionario Sobre Estilos De Liderazgo*

<b>a) Nombre</b>	Cuestionario Sobre Estilos De Liderazgo
<b>b) Autor</b>	Taype Vasquez, Elizabeth Milagros
<b>c) Usuarios</b>	65 efectivos policiales de diferentes sexos.
<b>d) Tiempo para la Aplicación</b>	No se ha establecido un tiempo de aplicación. Puede durar entre 15 y 20 minutos.
<b>e) Corrección</b>	A mano usando la clave de respuestas tipo escala de Likert modificada. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=Regularmente, 4=Casi siempre y 5=Siempre.
<b>f) Aspectos Normativos</b>	Baremo peruano, en una muestra representativa. (Varones, mujeres) de trabajadores.
<b>g) Significación</b>	El puntaje interpretado en función a los baremos percentiles permite apreciar el nivel global del sujeto.

Fuente: elaboración propia.

**TABLA N° 04.** *Ficha Técnica Cuestionario De Desempeño Laboral*

<b>a) Nombre</b>	Cuestionario De Desempeño Laboral
<b>b) Autor</b>	Taype Vasquez, Elizabeth Milagros
<b>c) Usuarios</b>	65 efectivos policiales de diferentes sexos.
<b>d) Tiempo para la Aplicación</b>	No se ha establecido un tiempo de aplicación. Puede durar entre 15 y 20 minutos.

<b>e) Corrección</b>	A mano usando la clave de respuestas tipo escala de Likert modificada. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=Regularmente, 4=Casi siempre y 5=Siempre.
<b>f) Aspectos Normativos</b>	Baremo peruano, en una muestra representativa. (Varones, mujeres) de trabajadores.
<b>g) Significación</b>	El puntaje interpretado en función a los baremos percentiles permite apreciar el nivel global del sujeto.

Fuente: elaboración propia.

**Validez y Confiabilidad:** De las afirmaciones de Pino (2007), es posible inferir que los cuestionarios de preguntas utilizados como instrumentos de recolección de datos pueden ser validados con base a su contenido por jueces expertos en el tema tratado. Por tanto, la validación se efectuó por medio del criterio de 3 jueces de la especialidad del talento humano de ciencias empresariales y 2 metodólogos; Por otra parte, fue necesaria la realización de una prueba piloto a una muestra de 15 individuos con la finalidad de determinar que las preguntas eran comprensibles por los usuarios.

Por otra parte, Pino (2007), refiere que la confiabilidad se entiende como la fiabilidad de los datos que son recolectados con los cuestionarios de preguntas; en tal sentido, se procedió a realizar el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach a través del software estadístico SPSS 22 a fin de determinar si los datos obtenidos refieren a las variables de estudio.

#### **a) Validez y Fiabilidad del Cuestionario sobre Estilos De Liderazgo**

Dentro del informe de opinión de los expertos acerca de la validez del instrumento de investigación Cuestionario sobre Estilos De Liderazgo, tenemos:

**TABLA N° 05.** *Validez del Cuestionario sobre Estilos De Liderazgo*

<b>VARIABLE - ESTILOS DE LIDERAZGO</b>						
	<b>Sabino Ruíz</b>	<b>Romero Pacora Jesús</b>	<b>Fernández Dávila Villafuerte</b>	<b>Graús Cortez Lupe</b>	<b>Suasnabar Ugarte Federico</b>	
Claridad	70%	78%	75%	70%	75%	<b>74%</b>
Objetividad	70%	74%	75%	70%	75%	<b>73%</b>

Pertinencia	70%	70%	75%	70%	75%	<b>72%</b>
Actualidad	70%	76%	75%	70%	75%	<b>73%</b>
Organización	70%	74%	75%	70%	75%	<b>73%</b>
Suficiencia	70%	78%	75%	70%	75%	<b>74%</b>
Intencionalidad	70%	70%	75%	70%	75%	<b>72%</b>
Consistencia	70%	76%	75%	70%	75%	<b>73%</b>
Coherencia	70%	76%	75%	70%	75%	<b>73%</b>
Metodología	70%	78%	75%	70%	75%	<b>74%</b>
<b>Total</b>						<b>73%</b>

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la opinión de los cinco expertos se pudo determinar que el promedio de validación del instrumento de recolección de datos de la variable estilos de liderazgo es de 73%, por lo tanto es Aplicable.

**TABLA N° 06. Confiabilidad del cuestionario sobre Estilos De Liderazgo**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
<b>0.840</b>	<b>15</b>

Fuente: elaboración propia

**Fórmula alfa de Cronbach**

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Como se observa en la Tabla N° 06 el coeficiente alfa de Cronbach calculado para los datos obtenidos con los 30 ítems del cuestionario de preguntas que se aplicó en una prueba piloto a 15 efectivos policiales de diferentes sexos dependencia policial de Barranco es de 0.840; lo cual permite concluir que los datos obtenidos por el cuestionario de sobre estilos de liderazgo en efecto permiten definir la variable y que por tanto el nivel de confiabilidad del instrumento de investigación es muy bueno de acuerdo a los niveles de confiabilidad en el coeficiente Alpha de Cronbach propuestos por Pino (2007)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>**Niveles de Confiabilidad en el Coeficiente Alpha de Cronbach** según Pino (2007, p. 434): Excluyente (0), Bajo (0.01 – 0.10), Regular (0.11 – 0.20), Bueno (0.21 – 0.50), Muy bueno (0.51 – 1.00).

## b) Validez y Fiabilidad del Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Dentro del informe de opinión de los expertos acerca de la validez del instrumento de investigación Cuestionario sobre Desempeño Laboral, tenemos:

**TABLA Nº 07.** Validez del Cuestionario sobre Desempeño Laboral

<b>VARIABLE - DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>Sabino Ruíz</b>	<b>Romero Pacora Jesús</b>	<b>Fernández Dávila Villafuerte</b>	<b>Graús Cortez Lupe</b>	<b>Suasnabar Ugarte Federico</b>	
Claridad	75%	80%	75%	70%	75%	<b>75%</b>
Objetividad	75%	78%	75%	70%	75%	<b>75%</b>
Pertinencia	75%	76%	75%	70%	75%	<b>74%</b>
Actualidad	75%	78%	75%	70%	75%	<b>75%</b>
Organización	75%	80%	75%	70%	75%	<b>75%</b>
Suficiencia	75%	80%	75%	70%	75%	<b>75%</b>
Intencionalidad	75%	76%	75%	70%	75%	<b>74%</b>
Consistencia	75%	78%	75%	70%	75%	<b>75%</b>
Coherencia	75%	74%	75%	70%	75%	<b>74%</b>
Metodología	75%	78%	75%	70%	75%	<b>75%</b>
<b>Total</b>						<b>75%</b>

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la opinión de los cinco expertos se pudo determinar que el promedio de validación del instrumento de recolección de datos de la variable desempeño laboral es de 75%, por lo tanto es Aplicable.

**TABLA Nº 08.** Confiabilidad del Cuestionario sobre Desempeño Laboral

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	Alfa de Cronbach	N de elementos
-----------------------------------	------------------	----------------

<b>0.824</b>	<b>15</b>
--------------	-----------

Fuente: elaboración propia

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

### **Fórmula alfa de Cronbach**

Como se observa en la Tabla N° 08 el coeficiente alfa de Cronbach calculado para los datos obtenidos con los 30 ítems del cuestionario de preguntas que se aplicó en una prueba piloto a 15 efectivos policiales de diferentes sexos dependencia policial de Barranco es de 0.824; lo cual permite concluir que los datos obtenidos por el cuestionario de sobre desempeño laboral en efecto permiten definir la variable y que por tanto el nivel de confiabilidad del instrumento de investigación es muy bueno de acuerdo a los niveles de confiabilidad citados anteriormente.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de datos se recurrió en primer lugar, a la estadística descriptiva con la finalidad de determinar los baremos con medidas de tendencia central para cada variable y las dimensiones presentados a través de tablas cruzadas. Posteriormente, se aplicó a la estadística inferencial con la finalidad de realizar la prueba de correlación Rho de Spearman y determinar si entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral existe relación. El Software estadístico aplicado para el procesamiento de los datos fue el SPSS versión 22.00.

### **2.6. Aspectos éticos**

La finalidad de la investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco en el año 2016; esta investigación se elaboró con el respeto de la propiedad intelectual de todos los autores mencionados en el desarrollo del cuerpo del trabajo y se encuentran especificados en las referencias bibliográficas de esta tesis. Asimismo, se ha utilizado el manual de referencias bibliográficas APA, que se utiliza según el

procedimiento de la universidad César Vallejo para las ciencias sociales. La presente tesis pasa por el software Turnitin, para prevenir el plagio y promover la excelencia académica.

### III. RESULTADOS

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

##### Variable 1 Estilos de Liderazgo y Variable 2 Desempeño Laboral

**TABLA N° 09.** *Distribución Estilos de Liderazgo \* Desempeño Laboral*

Variables	Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy bueno		
Estilos de Liderazgo	Bueno	96,9%	98,5%	Rho = 0,702* Sig. (bilateral) = 0,000
	Muy bueno		1,5%	
Total		96,9%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Si observamos en forma independiente las variables en la TABLA N° 09, se podría afirmar que los estilos de liderazgo son buenos en un 98,5%, por lo cual se infiere que el estilo de líder miembro, líder carismático, líder transformacional, líder autentico y líder de servicio han sido gestionadas de forma adecuada por los encargados la dependencia policial de Barranco. Por otra parte, en la misma tabla se observa que el desempeño laboral también es bueno en el 96,9%, por lo que se infiere que se están desarrollando adecuadamente las capacidades, la emocionalidad, la responsabilidad, las relaciones interpersonales y los resultados de la labor de los efectivos policiales de la dependencia de Barranco.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación fue identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; que a la luz de los resultados podemos decir que cuando los estilos de liderazgo son buenos, el desempeño laboral de los efectivos policiales también es bueno en el 96,9%. En el otro extremo tenemos que cuando los estilos de liderazgo son muy buenos, el desempeño laboral de los efectivos policiales es bueno sólo en el 1,5% de los encuestados.

Además, tenemos como hipótesis general que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; hipótesis que es confirmada por la prueba Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,702 con un nivel de significación bilateral de 0,000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre las dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 70,2% entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación moderada. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala de cuatro categorías en el que: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación moderada.

### Dimensión 1 Líder Miembro

**TABLA N° 10.** *Distribución Líder Miembro \* Desempeño Laboral*

Variables	Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy bueno		
Dimensión 1 Líder Miembro	Regular	9,2%	9,2%	Rho = 0,239* Sig. (bilateral) = 0,056
	Bueno	83,1%	1,5%	
	Muy bueno	4,6%	1,5%	
Total		96,9%	3,1%	100,0%

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Considerando al líder miembro como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en tres categorías de las cuales el 84,6% de los efectivos de la dependencia policial de Barranco considera que el líder miembro es bueno, seguido de un 9,2% que considera que el líder miembro es regular y sólo un 6,2% considera que es muy bueno, observándose que existe un extremo; por lo que se infiere que los efectivos de la dependencia policial de Barranco confían en la capacidad de su personal, mantienen buenas relaciones de trabajo, entienden los problemas y necesidades, tienen capacidad para desarrollar y fortalecer habilidades.

El primer objetivo específico de la investigación fue establecer la relación existente entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; la TABLA N° 10 nos muestra que cuando el líder miembro es bueno, el desempeño laboral de los efectivos de la dependencia policial de Barranco se concentra en un 83,1% bueno y 1,5% muy bueno. Este resultado es distinto para la categoría muy bueno y regular en la dimensión 1, lo cual podría ser indicador de un bajo coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0,239$  y una Sig. (bilateral) = 0,056 que demuestra que no existe relación entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala de cuatro categorías en el que: escasa o nula (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una escasa o nula correlación.

## Dimensión 2 Líder Carismático

**TABLA N° 11.** *Distribución Líder Carismático \* Desempeño Laboral*

Variables	Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman	
	Bueno	Muy bueno			
Líder Carismático	Bueno	90,8%	1,5%	92,3%	Rho = 0,283* Sig. (bilateral) = 0,022
	Muy bueno	6,2%	1,5%		
Total		96,9%	3,1%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Considerando al líder carismático como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en dos categorías de las cuales el 92,3% de los efectivos de la dependencia policial de Barranco considera que el líder carismático es bueno, seguido de un 7,7% que considera que el líder carismático es muy bueno, en tanto que no existe un extremo opuesto; por lo que se infiere que los efectivos de la dependencia policial de Barranco tienen capacidad de

comunicación, seguridad de sí mismos, delegan responsabilidades y son capaces en la toma decisiones compartidas.

El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la relación existente entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; la TABLA N° 11 nos muestra que cuando el líder carismático es bueno, el desempeño laboral de los efectivos de la dependencia policial de Barranco se concentra en un 90,8% bueno y 1,5% muy bueno. Este resultado es similar para las demás categorías del cuestionario, lo cual demuestra cierta correlación entre la dimensión y la variable.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0,283$  y una Sig. (bilateral) = 0,022 que demuestra que existe relación entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala de cuatro categorías en el que: escasa o nula (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una débil correlación.

### Dimensión 3 Transformacional

**TABLA N° 12.** *Distribución Líder Transformacional \* Desempeño Laboral*

Variables	Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy bueno		
Dimensión 3 Líder Transformacional	Regular	3,1%	3,1%	Rho = 0,000* Sig. (bilateral) = 1,000
	Bueno	90,8%	93,8%	
	Muy bueno	3,1%	3,1%	
<b>Total</b>	96,9%	3,1%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Considerando al líder transformacional como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en tres categorías de las cuales

el 93,8% de los efectivos de la dependencia policial de Barranco considera que el líder transformacional es bueno, seguido de un 3,1% que considera que el líder transformacional es muy bueno y un 3,1% que considera que el líder transformacional es regular; observándose que existe un extremo; por lo que se infiere que los efectivos de la dependencia policial de Barranco mantienen el reconocimiento de trabajo, el trato personalizado, el estímulo a los trabajadores y la preocupación por la tarea de su personal.

El tercer objetivo específico de la investigación fue establecer la relación existente entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; la TABLA N° 12 nos muestra que cuando el líder transformacional es bueno, el desempeño laboral de los efectivos de la dependencia policial de Barranco se concentra en un 90,8% bueno y 3,1% muy bueno. Este resultado es distinto para la categoría muy bueno y regular en la dimensión 3, lo cual podría ser indicador de un bajo coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0,000$  y una Sig. (bilateral) = 1,000 que demuestra que no existe relación entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala de cuatro categorías en el que: escasa o nula (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una escasa o nula correlación.

#### **Dimensión 4 Líder auténtico**

**TABLA N° 13.** *Distribución Líder auténtico \* Desempeño Laboral*

Variables		Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
		Bueno	Muy bueno		
Líder auténtico	Regular	1,5%	0,0%	1,5%	Rho = 0,405* Sig. (bilateral) = 0,001
	Bueno	93,8%	1,5%	95,4%	
	Muy bueno	1,5%	1,5%	3,1%	
Total		96,9%	3,1%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación

\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Considerando al líder auténtico como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en tres categorías de las cuales el 95,4% de los efectivos de la dependencia policial de Barranco considera que el líder auténtico es bueno, seguido de un 3,1% que considera que el líder auténtico es muy bueno y un 1,5% que considera que el líder auténtico es regular, en tanto que no existe un extremo opuesto; por lo que se infiere que los efectivos de la dependencia policial de Barranco mantienen relaciones interpersonales de confianza, tienen responsabilidad en la toma de decisiones, son auto disciplinados y practican valores.

El cuarto objetivo específico de la investigación fue establecer la relación existente entre el líder auténtico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; la TABLA N° 13 nos muestra que cuando el líder auténtico es bueno, el desempeño laboral de los efectivos de la dependencia policial de Barranco se concentra en un 93,8% bueno y 1,5 % muy bueno. Este resultado es similar para la categoría muy bueno y regular en la dimensión 4, lo cual podría ser indicador de cierto nivel de correlación entre la dimensión y la variable.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0,405$  y una  $Sig. (bilateral) = 0,001$  que demuestra que existe relación entre el líder auténtico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala de cuatro categorías en el que: escasa o nula (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o

perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una débil correlación.

### Dimensión 5 Líder de Servicio

**TABLA N° 14.** *Distribución Líder de Servicio \* Desempeño Laboral*

Variables	Desempeño Laboral		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy bueno		
Líder De Servicio	Regular	15,4%	0,0%	15,4%
	Bueno	<b>81,5%</b>	<b>1,5%</b>	<b>83,1%</b>
	Muy bueno	0,0%	1,5%	1,5%
<b>Total</b>		96,9%	3,1%	100,0%

**Rho = 0,266\***  
**Sig. (bilateral) = 0,032**

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Considerando al líder de servicio como una dimensión de la variable estilos de liderazgo, se tiene una distribución concentrada en tres categorías de las cuales el 83,1% de los efectivos de la dependencia policial de Barranco considera que el líder servicio es bueno, seguido de un 15,4% que considera que el líder servicio es regular y un 1,5% que considera que el líder auténtico es muy bueno, en tanto que no existe un extremo opuesto; por lo que se infiere que los efectivos de la dependencia policial de Barranco mantienen la responsabilidad, reconocen el esfuerzo humano, el compromiso con su labor y la preocupación por su personal.

El quinto objetivo específico de la investigación fue establecer la relación existente entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; la TABLA N° 14 nos muestra que cuando el de servicio es bueno, el desempeño laboral de los efectivos de la dependencia policial de Barranco se concentra en un 81,5% bueno y 1,5 % muy bueno. Este resultado es similar para la categoría muy bueno y regular en la dimensión 5, lo cual podría ser indicador de cierto nivel de correlación entre la dimensión y la variable.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación Rho = 0,266 y una Sig. (bilateral) = 0,032 que

demuestra que existe relación entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo de 0 a 1, en una escala de cuatro categorías en el que: escasa o nula (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una débil correlación.

#### IV. DISCUSIÓN

Tomando como referencia la metodología utilizada para determinar relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de barranco, es factible afirmar que la validez interna de la presente tesis de grado depende de forma directa de los siguientes pasos. En primer lugar, la aplicación de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional; debido a que no se desarrolló ningún experimento que modifique la conducta de las variables, asimismo, efectuar la recolección de datos en un sólo periodo de tiempo (datos obtenidos en el año 2017) con la finalidad de hacer una descripción lo más detallada posible de cada una de las variables, así como de su relación. Segundo, validar los instrumentos de recolección de datos, llámense Cuestionario sobre Estilos De Liderazgo y Cuestionario sobre Desempeño Laboral, con promedios de validación mayores al 70%, a través de la evaluación de 5 jueces expertos entre metodólogos y especialistas en el talento humano; así mismo, determinar el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de la base de datos de cada variable con coeficientes iguales o mayores a 0.8 para los datos obtenidos en cada cuestionario. Tercero, aplicar los instrumentos de investigación (cuestionarios) mediante la técnica de encuestas en un censo siempre que la población bajo estudio no supere los 100 individuos (de superarse esa cantidad es necesario aplicar fórmula fin de establecer el tamaño muestral). Cuarto, procesar la base de datos en el software estadístico SPSS 22 con apoyo a la estadística descriptiva e inferencial, calculando los baremos para el total de la variable estilos de liderazgo y para el desempeño laboral, de igual forma para los totales de las dimensiones de la primera variable a fin de obtener tablas de contingencia que faciliten el cruce entre las dimensiones de la variable 1 y la segunda variable en su conjunto para, finalmente, realizar la prueba de contrastación de hipótesis Rho de Spearman.

En tal sentido, es posible comprobar que los investigadores Ayoub (2010), Gonzales (2013) y Hurtado (2011) coinciden en: utilizar la investigación de tipo aplicada, el diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo

correlacional; utilizar los cuestionarios y la encuesta mediante censos como instrumento y técnica de recolección de datos; determinar la validez y confiabilidad de los cuestionario mediante del juicio de expertos y el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, respectivamente; y procesar la base de datos con apoyo en la estadística descriptiva e inferencial en el software estadístico SPSS 22. Estas evidencias permiten aseverar que la metodología en asunto es fiable, que es posible replicar la presente investigación y que, por ende, cuenta con validez externa para determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los efectivos policiales.

Consecutivamente, es menester desarrollar la discusión de los resultados encontrados por los investigadores referidos en el capítulo de los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema de investigación y los resultados de nuestra investigación:

Con base a la investigación de nivel descriptivo correlacional de Ayoub (2010), coincidimos con sus conclusiones en las que demuestra que entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral existe una relación altamente significativa evidenciado en un  $Rho=0,870$ ;  $Sig.=0,001$ ; puesto que, en nuestra investigación también se determinó un coeficiente de correlación positivo de  $0,702$  con un nivel de significancia de  $0,000$ ; así mismo, los estilos de liderazgo carismático, líder auténtico y líder de servicio también se relacionan con el desempeño laboral de los efectivos de la dependencia policial de Barranco. Estos hallazgos también coinciden con las afirmaciones encontradas en las teorías de Robbins y Judge en las que se detalla la existencia de los estilos de liderazgo y su inminente relación con el desempeño laboral de los miembros de una organización fuse pública o privada. En la misma línea, identificamos que Ayoub basó su investigación en la teoría propuesta por Conger y Kanungo quienes presentan una línea de investigación similar a la de Robbins y Judge por lo que no se presentó mayor dificultad para efectuar la comparación entre los resultados.

Respecto a la investigación descriptiva correlacional de Altuve y Serrano (1999), discrepamos en la conclusión de que los estilos de liderazgo tienen una relación

débil con el desempeño laboral de los miembros de una institución reflejado en un coeficiente de correlación  $Rho=0,160$  y un nivel de  $Sig.=0,044$ ; puesto que, en nuestra investigación se determinó un  $Rho=0,702$  y un nivel de  $Sig.=0,000$ , lo que representa un nivel de correlación moderado tanto entre las variables como en las dimensiones. Sin embargo, en cuanto a las bases teóricas utilizadas por los investigadores encontramos similitudes debido a que hacen referencia a los autores Bolman y Deal, teóricos quienes también postulan la existencia de diferentes estilos de liderazgo en relación al desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones.

En cuanto a la investigación desarrollada por Gonzales (2013) en una organización pública, coincidimos en que existe una relación moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los trabajadores demostrado a través de un coeficiente de correlación  $Rho=0,531$  y una Significancia= $0,004$ ; debido a que en nuestra tesis también se encontró un coeficiente de correlación altamente significativo y positivo mayor a 0.500. Así mismo, se encontró que el investigador aplicó los postulados de los teóricos referidos en nuestra tesis, llámense Robbins y Judge para la determinación de las dimensiones de los estilos de liderazgo y Veloz para el desempeño laboral. Estas coincidencias sumadas al hecho de haber realizado la investigación en una organización pública reafirman la similitud de los resultados estadísticos.

Respecto de la investigación de nivel descriptivo correlacional realizada por Quispe (2011), coincidimos en que los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una organización del sector público se relacionan moderadamente con un coeficiente de correlación  $Rho=0,570$  y una Significancia= $0,001$ ; debido a que en nuestra investigación también se demostró que entre las variables mencionadas existe una relación positiva de  $Rho=0,702$  y un nivel de  $Sig.=0,000$ . Estas evidencias estadísticas son apoyadas por las referencias teóricas consideradas por el autor en las que afirma la importancia de determinar los estilos de liderazgo desde las teorías de Ralph M. Stogdill y relacionarlos con el nivel de desempeño de los integrantes de una organización; es importante precisar que estos teóricos tienen una postura similar a la de Robbins y Judge,

autores referidos en nuestra tesis de grado, así mismo, que el contexto de la investigación (una institución del sector público), influye en la similitud entre los resultados encontrados por el autor y los descritos en la presente investigación.

En cuanto a las investigaciones realizadas por Hurtado (2011) y Huillca (2015), coincidimos en que entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral existe un nivel de correlación moderado altamente significativo igual o mayor a 0,610; puesto que, en nuestra tesis se demostró que estas variables se relacionan con un  $Rho=0,702$  y un nivel de Significancia= $0,000$ . Estos resultados son respaldados por las teorías de Robbins y Judge, Gibb y Chiavenato, autores quienes demuestran que a medida que los líderes aprenden a utilizar adecuadamente los estilos de liderazgo en cada contexto, tienden a mejorar el nivel de desempeño laboral de los demás miembros de la organización.

Finalmente, cabe mencionar que nuestra hipótesis de investigación en el que se plantea la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco en el año 2016, se confirma en su totalidad, debido al coeficiente de correlación y al nivel de significancia encontrados ( $Rho = 0,702^*$ ; Sig. Bilateral =  $0,000$ ). En tal sentido, asumimos que una continua práctica de los estilos de liderazgo adecuada a cada organización permite mejorar el desempeño entre los trabajadores y para la empresa en general. Asimismo, se ha identificado la necesidad de demostrar la implicancia de esta relación en otros contextos empresariales y variables como en la motivación que podría mejorar de forma considerable si nuestros hallazgos fuesen replicados por otros investigadores de las ciencias empresariales.

## **V. CONCLUSIONES**

Sobre la base de los resultados encontrados a lo largo de la investigación, procedemos a presentar las siguientes conclusiones:

1. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; ya que, cuando los estilos de liderazgo son calificados como buenos al 98,5%, el desempeño laboral es calificado con la misma escala al 96,9%.
2. No existe relación entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; ya que, cuando el líder miembro es calificado como regular, el desempeño laboral es bueno al 9,2% y cuando el líder miembro es calificado como muy bueno, el desempeño laboral es bueno al 4,6%.
3. Existe relación entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; ya que, cuando el líder carismático es calificado como bueno al 92,3%, el desempeño laboral es calificado con la misma escala al 90,8%.
4. No existe relación entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; ya que, cuando el líder transformacional es calificado como regular, el desempeño laboral es calificado como bueno al 3,1% y cuando el líder transformacional es calificado como muy bueno, el desempeño laboral bueno al 3,1%.
5. Existe relación entre el líder autentico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; ya que, cuando el líder autentico es calificado como bueno al 95,4%, el desempeño laboral es calificado con una escala similar al 93,8%.
6. Existe relación entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; ya que, cuando el líder de servicio es calificado como bueno al 83,1%, el desempeño laboral es calificado con la misma escalaal 81,5%.

## VI. RECOMENDACIONES

La presente tesis de grado a permitió identificar que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016; así mismo, que las dimensiones: líder carismático, líder auténtico y líder de servicio guardan relación positiva igual o mayor al 26% con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la dependencia de Barranco; mientras que, en cuanto a las dimensiones líder miembro y líder transformacional se identificó que tienen una relación escasa o nula con el desempeño laboral. En tal sentido, es necesario presentar algunas recomendaciones que permitan mejorar la práctica de los estilos de liderazgo, así como el desempeño laboral de los miembros de la organización.

1. Teniendo en cuenta que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral al 70,2%, se recomienda desarrollar un proyecto de gestión del talento humano con base a los estilos del líder miembro, carismático, transformacional, auténtico y de servicio con la finalidad de que estas características de los líderes permitan incrementar el desempeño de los efectivos policiales en el corto y mediano plazo.
2. Considerando que no existe relación entre el líder miembro y el desempeño laboral ( $Rho = 0,239$  y  $Sig. (bilateral) = 0,056$ ); se recomienda realizar charlas semanales que permitan crear un ambiente de confianza en la capacidad de los efectivos policiales, con sólidas relaciones de trabajo que permitan atender de forma inmediata los problemas y las necesidades de la sociedad, así como la capacidad para desarrollar y fortalecer las habilidades de cada miembro de la dependencia.
3. Teniendo en cuenta que existe relación entre el líder carismático y el desempeño laboral al 28,3%, se recomienda mejorar los canales de comunicación entre los efectivos policiales y desarrollar actividades de coaching para incrementar la seguridad de personal, la capacidad para delegar funciones, tomar decisiones en equipo y confianza en los demás.

4. Considerando que no existe relación entre el líder transformacional y el desempeño laboral, se recomienda identificar a los efectivos policiales de mayor experiencia con la finalidad de entrenarlos para reconocer el trabajo de los demás miembros, tratar de forma personalizada y orientar el trabajo de sus compañeros hacia nuevos retos que permitan mejorar el reconocimiento de la institución policial de Barranco.
5. Teniendo en cuenta que existe relación entre el líder auténtico y el desempeño laboral, se recomienda identificar y reconocer a los líderes con la capacidad desarrollar confianza con sus compañeros, aquellos que son responsables en la toma de decisiones, mantienen la disciplina e incentivan la práctica de valores en el desarrollo de sus funciones.
6. Considerando que existe relación entre el líder de servicio y el desempeño laboral, se recomienda gratificar el esfuerzo humano de los líderes de servicio, su compromiso con su labor y la institución, así como su continua preocupación por el desempeño de los efectivos policiales a su cargo.
7. Finalmente, habiéndose demostrado que los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los efectivos de una institución policial, se recomienda ampliar los alcances de esta investigación al contexto de las distintas dependencias policiales de Lima; ya que, sus resultados podrían ser aplicados en beneficio tanto de los trabajadores con un mejor desempeño, así como en la sociedad en su conjunto con el incremento de la seguridad ciudadana difundiendo los resultados de las investigaciones para que Estado tome acción sobre esta situación.

## VII. REFERENCIAS

Altuve, E. y Serrano, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>

Álvarez, J. (2009). *Estilos de liderazgo en la policía local de la Comunidad Valenciana*. Recuperado de <http://roderic.uv.es/handle/10550/15680>

Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (tesis de doctorado, universidad autónoma de Madrid, Madrid, España). Recuperado de [https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/662373/ayoub\\_perez\\_jose\\_luis.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1).

Colombia info (2016). *Conflicto Armado*. Recuperado de <http://www.colombia.com/colombiainfo/nuestrahistoria/conflicto.asp>

Cordova, P., Espirilla, E., Infantes, P. y Torres, G. (2004). *Desempeño Profesional y motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú Promoción 2004*. (Tesis de Maestría, Universidad Esan, Peru). Recuperado de <http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/tesis/ma2012/magpe20122.pdf>.

Cornejo, Miguel Angel, citado por Maestro, Juan Carlos. (2009). *Regálate liderazgo: Una estrategia para desarrollar talentos emocionales del líder*. Barcelona. España: Bresca Editorial S.L.

González, A. (2013). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la U.E.E. José Tadeo Monagas*. (Tesis de Pregrado, Universidad Santa María, Venezuela). Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>

INEGI, (2016). *Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana*. Recuperado de [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/ensu/ensu2016\\_04.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/ensu/ensu2016_04.pdf)

El Comercio (2014). *Barranco solo cuenta con 13 policías para patrullaje cada día*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/lima/barranco-cuenta-13-policias-patrullaje-dia-318398>

Etsioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. (1a Ed.). Sao Paulo, Brasil: Editora Atlas.

Foladori, H. (1999). *La concepción del liderazgo de Kurt Lewin*. Recuperado de [http://www.psicologiagrupal.cl/escuela/index.php?option=com\\_content&view=article&id=67:la-concepcion-del-liderazgo-en-kurt-lewin&catid=43:articulos&Itemid=69](http://www.psicologiagrupal.cl/escuela/index.php?option=com_content&view=article&id=67:la-concepcion-del-liderazgo-en-kurt-lewin&catid=43:articulos&Itemid=69)

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a Ed.). México D.F., México: McGrawHil Interamericana Editores S.A.

Gibb, C. (1954). *Leadership. Handbook of social Psychology. Vol. 2*, 166.

Hellriegel, D. Jackson, S. y Solum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (11a Ed.). Santa Fe, Colombia: Cengage Learning, Inc.

Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (12a Ed.) Santa Fe, Colombia: Cengage Learning, Inc.

Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (tesis de maestría, universidad nacional de san marcos, Perú). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4616/1/Huillca\\_cb.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4616/1/Huillca_cb.pdf).

- Hurtado, R. (2011). *Estilo de liderazgo y el desempeño del personal de la empresa Cienpharma s.a.c* (tesis de pre grado, universidad nacional de Trujillo, Perú). Recuperado de [file:///C:/Users/gina/Downloads/fonseca\\_r%20nacional.Desbloqueado.pdf](file:///C:/Users/gina/Downloads/fonseca_r%20nacional.Desbloqueado.pdf).
- Lewin, K. (1935). *La dinámica de la teoría de la personalidad*. (1a Ed.). Nueva York, Estados Unidos: McGraw-Hill Book. Co.
- Likert, R. (1969) *La teoría de los sistemas: liderazgo*. Michigan: Mc Graw Hill.
- Lyon y Schneider (2009). *Elsevier-The Leadership Quartely*. Recuperado de [http://www.mercuriovalpo.cl/prontus4\\_noticias/site/artic/20091017/pags/20091017000402.html](http://www.mercuriovalpo.cl/prontus4_noticias/site/artic/20091017/pags/20091017000402.html)
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L.: Lima.
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. (Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/Quispe\\_qp.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/Quispe_qp.pdf)
- Campa, R. (2008), sin título, en Memoria del simposium internacional sobre seguridad pública, Comisión de Seguridad Pública, Cámara de Diputados, México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a Ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15a Ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación

Salem, R. (s.f). *Los retos de liderazgo mundial del siglo XXI*. Recuperado de [http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/Documents/polemika009/polemika009\\_013\\_articulo009.pdf](http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/Documents/polemika009/polemika009_013_articulo009.pdf)

Teorías administrativas. (22 de enero del 2012). *Teoría de las relaciones humanas*. Recuperado de <http://proyectoteoriasadministrativas.blogspot.pe/2012/02/enfoque.-humanistico.html>

Uscanga T. y García, S. (2008). *Desarrollo Y Comportamiento De La Motivación En El Trabajo*. España: Universidad de Málaga.

Valdés, H. (2000). *Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente, realizado en la ciudad de México, del 23 al 25 de mayo del 2000*. Organizado por la Organización de Estados Iberoamericanos. OEI. Educación, la Ciencia y la Cultura.

## VIII. ANEXOS

### Anexo N° 01

La presente encuesta tiene la finalidad de medir como son percibidos los estilos de liderazgo a modo de considerar la siguiente escala de calificación:

**INSTRUCCIONES:** Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue a los estilos de liderazgo percibidos, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no lo comprometen en absoluto.

Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi Siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

V1: ESTILOS DE LIDERAZGO		ESCALA				
1. LIDER MIEMBRO		N	CN	A	CS	S
01	El Jefe defiende y justifica mis decisiones si yo no estoy presente para hacerlo.	1	2	3	4	5
02	La relación de trabajo con mi Jefe es efectiva.	1	2	3	4	5
03	El Jefe entiende mis problemas y necesidades.	1	2	3	4	5
04	Puedo contar con mi Jefe para salir de un apuro cuando realmente yo lo necesite.	1	2	3	4	5
05	El Jefe me ha asignado proyectos que desarrollan y fortalecen mis habilidades.	1	2	3	4	5
06	Mi jefe me asigna trabajos que representan un reto para mi desarrollo personal.	1	2	3	4	5
2. LIDER CARISMATICO		N	CN	A	CS	S
07	El Jefe tiene capacidad para comunicarse con su personal de forma directa.	1	2	3	4	5
08	El Jefe refleja seguridad de sí mismo.	1	2	3	4	5
09	El Jefe delega responsabilidades a los trabajadores.	1	2	3	4	5
10	Los directivos permiten que sus subordinados participen con libertad en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
11	Los subordinados tienen libertad para trabajar y tomar las decisiones pertinentes en el aspecto operativo.	1	2	3	4	5
12	Los directivos fomentan la confianza y el respeto entre sus subordinados.	1	2	3	4	5
3. LIDER TRANSFORMACIONAL		N	CN	A	CS	S
13	Cuando realizo un buen trabajo mi Jefe lo reconoce.	1	2	3	4	5
14	El Jefe me trata a mí y a cada uno de los subalternos en forma personalizada.	1	2	3	4	5
15	El Jefe incentiva un pensamiento positivo para hacer frente a los perjuicios sociales.	1	2	3	4	5
16	El Jefe delega comisiones que exige sacrificios personales.	1	2	3	4	5
17	El jefe se preocupa por las tareas de su personal.	1	2	3	4	5
18	El Jefe es incapaz de abandonar los procedimientos de la organización para realizar las tareas.	1	2	3	4	5
4. LIDER AUTENTICO		N	CN	A	CS	S
19	Los directivos desconfían en que sus subordinados son capaces para guiarse a sí mismos.	1	2	3	4	5

20	Los directivos consideran que son ellos los más competentes para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
21	Los directivos asumen toda la responsabilidad en el resultado de sus decisiones.	1	2	3	4	5
22	Los directivos exigen que sus subordinados cumplan con sus órdenes.	1	2	3	4	5
23	Los directivos confían en la capacidad y buen juicio de los subordinados.	1	2	3	4	5
24	Los directivos incentivan la práctica de valores a sus subordinados.	1	2	3	4	5
<b>5. LIDER DE SERVICIO</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
25	El Jefe demuestra responsabilidad en sus funciones.	1	2	3	4	5
26	El Jefe reconoce mi potencial sin importar la línea de mando.	1	2	3	4	5
27	Los directivos escuchan las ideas de sus subordinados para el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
28	El Jefe mantiene su compromiso con la institución en situaciones complejas.	1	2	3	4	5
29	Los directivos demuestran preocupación por el buen desempeño de su personal.	1	2	3	4	5
30	Los directivos demuestran interés por el aspecto personal y laboral de sus subordinados.	1	2	3	4	5

Fuente: elaboración propia.

## Anexo N° 02

La presente encuesta tiene la finalidad de medir su desempeño considerando que lo siguiente:

**INSTRUCCIONES:** Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue a los estilos de liderazgo percibidos, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no lo comprometen en absoluto.

Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi Siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

<b>V2: DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>ESCALA</b>				
<b>1. CAPACIDADES</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
01	Demuestra aptitud efectiva para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
02	Tiene habilidades para planificar.	1	2	3	4	5
03	Cuando realiza las labores propias de su función requiere de habilidad técnica.	1	2	3	4	5
04	Combina la teoría con la práctica en el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
05	Ante un problema dentro de la institución tiene capacidad para solucionarlo de forma ética.	1	2	3	4	5
06	Considera necesario que las personas cuenten con capacidad para la solución de problemas.	1	2	3	4	5
<b>2. EMOCIONALIDAD</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
07	Demuestra en la práctica que le gusta su labor.	1	2	3	4	5
08	Se muestra seguro con las actividades que realiza.	1	2	3	4	5
09	Sanciona a los infractores de la ley de forma imparcial.	1	2	3	4	5
10	Si alguien comete una falta se lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.	1	2	3	4	5
11	Usted está satisfecho con su trabajo.	1	2	3	4	5
12	Su labor responde a lo que sus superiores esperan de usted.	1	2	3	4	5
<b>3. RESPONSABILIDAD</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13	Asiste de forma puntual a la dependencia.	1	2	3	4	5
14	Participa con sus superiores en eventos fomentados por la institución u otras instituciones.	1	2	3	4	5
15	Demuestra interés por las necesidades y problemas de su institución	1	2	3	4	5
16	Invierte tiempo y energía en la realización de sus labores.	1	2	3	4	5
17	Obtiene información necesaria para tomar buenas decisiones.	1	2	3	4	5
18	La toma la decisión le permite inculcar valores morales, espirituales y cívicos.	1	2	3	4	5
<b>4. RELACIONES INTERPERSONALES</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
19	Brinda oportunidades a sus colegas para la solución de problemas.	1	2	3	4	5
20	Se preocupa por el rendimiento de todos sus colegas.	1	2	3	4	5
21	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
22	Tiene flexibilidad para aceptar las opiniones de los demás.	1	2	3	4	5
23	Acepta con respeto consultas e inquietudes de sus colegas.	1	2	3	4	5
24	Escucha y brinda respuestas al personal policial.	1	2	3	4	5

<b>5. RESULTADOS DE SU LABOR</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
25	El rendimiento profesional alcanzado por todos los efectivos policiales de su dependencia es eficiente.	1	2	3	4	5
26	Valora su vocación de servicio y responde al modelo de policía que exige su institución.	1	2	3	4	5
27	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.	1	2	3	4	5
28	Percibe usted que sus colegas demuestran práctica de valores que orgullecen a la institución.	1	2	3	4	5
29	Realiza intervenciones exactamente como están establecidos en su función policial.	1	2	3	4	5
30	Presenta dificultad en las intervenciones policiales.	1	2	3	4	5

Fuente: elaboración propia.

**Anexo N° 03 A. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	Hipótesis	VARIABLE E INDICADORES		
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General	Variable 1: Estilos de liderazgo		
¿Cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?	Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
			LIDER MIEMBRO	Confianza en la capacidad de su personal	1
				Relación de trabajo	2
				Entiende problemas y necesidades	3, 4
				Capacidad para desarrollar	5,6
			LIDER CARISMATICO	Comunicación efectiva	7
				Seguro de sí mismo	8
				Delega responsabilidades	9
				Promueve decisiones compartidas.	10, 11
			LIDER TRANSFORMACIONAL	Trasmite confianza del personal	12
Reconoce desempeño	13				
Trato motivador	14				
Fomenta la participación	15, 16				
LIDER AUTENTICO	Preocupación por la tarea de su personal	17, 18			
	Relación de confianza	19			
	Asume responsabilidad en la toma de decisiones	20, 21			
	Disciplinado en su compromiso	22,23			
LIDER DE SERVICIO	Asume valores	24			
	Responsabilidad	25			
	Reconoce el esfuerzo del grupo	26, 27			
	Compromiso con su labor	28			
	Preocupación por su personal	29,30			
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:			
¿Cuál es la relación existente entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?	Establecer la relación entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	Existe relación entre el líder miembro y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016			
¿Cuál es la relación existente entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?	Determinar la relación entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	Existe relación entre el líder carismático y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016			

Fuente: elaboración propia.

**Anexo N° 03 B. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	Hipótesis	VARIABLE E INDICADORES		
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis Específicas:	Variable 2: Desempeño laboral		
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS
¿Cuál es la relación existente entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?	Establecer la relación entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	Existe relación entre el líder transformacional y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	CAPACIDADES	Aptitud efectiva para hacer su trabajo	1
				Habilidad para planificar	2
				Habilidad técnica	3, 4
				Fomenta la formación de valores.	5
				Capacidad de solución de problemas	6
				EMOCIONALIDAD	Vocación profesional
Autoestima.	8				
Sentimiento de equidad	9, 10				
Seguridad en su labor	11, 12				
¿Cuál es la relación existente entre el líder autentico y el desempeño en la dependencia policial de Barranco, 2016?	Establecer la relación entre el líder autentico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	Existe relación entre el líder autentico y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	RESPONSABILIDAD	Puntualidad.	13
				Participación en eventos institucionales	14
				Participación en actividades de la institución	15, 16
				Asume sus decisiones	17, 18
¿Cuál es la relación existente entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016?	Establecer la relación entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	Existe relación entre el líder de servicio y el desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016	RELACIONES INTERPERSONALES	Colaboración ante los problemas laborales	19, 20
				Trato fraterno	21
				Tolerancia ante situación de controversia	22
				Empatía entre compañeros	23, 24
			RESULTADOS DE SU LABOR	Rendimiento profesional	25
				Valoración de su vocación	26
				satisfacción laboral	27
				Resalta los valores institucionales	28
Intervenciones en el centro laboral	29, 30				

Fuente: elaboración propia.

Anexo N° 04 A. TABLA DE ESPECIFICACIONES DE ESTILO DE LIDERAZGO

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de preguntas por dimensión	N° de preguntas por cada indicador
Estilos de Liderazgo	Líder Miembro	Confianza en la capacidad de su personal	20%	6	1
		Relación de trabajo			1
		Entiende problemas y necesidades			2
		Capacidad para desarrollar			2
	Líder Carismático	Comunicación efectiva	20%	6	1
		Seguro de sí mismo			1
		Delega responsabilidades			1
		Promueve decisiones compartidas.			2
		Trasmite confianza del personal			1
	Líder Transformacional	Reconoce desempeño	20%	6	1
		Trato motivador			1
		Fomenta la participación			2
		Preocupación por la tarea de su personal			2
	Líder Auténtico	Relación de confianza	20%	6	1
		Asume responsabilidad en la toma de decisiones			2
		Disciplinado en su compromiso			2
		Asume valores			1
	Líder de Servicio	Responsabilidad	20%	6	1
		Reconoce el esfuerzo del grupo			2
		Compromiso con su labor			1
Preocupación por su personal		2			
<b>Totales</b>			<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Fuente: elaboración propia.

Anexo N° 04 B. TABLA DE ESPECIFICACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de preguntas por dimensión	N° de preguntas por cada indicador
Desempeño Laboral	Capacidades	Aptitud efectiva para hacer su trabajo	20%	6	1
		Habilidad para planificar			1
		Habilidad técnica			2
		Fomenta la formación de valores.			1
		Capacidad de solución de problemas			1
	Emocionalidad	Vocación profesional	20%	6	1
		Autoestima.			1
		Sentimiento de equidad			2
		Seguridad en su labor			2
	Responsabilidad	Puntualidad.	20%	6	1
		Participación en eventos institucionales			1
		Participación en actividades de la institución			2
		Asume sus decisiones			2
	Relaciones interpersonales	Colaboración ante los problemas laborales	20%	6	2
		Trato fraterno			1
		Tolerancia ante situación de controversia			1
		Empatía entre compañeros			2
	Resultados de su labor	Rendimiento profesional	20%	6	1
		Valoración de su vocación			1
		satisfacción laboral			1
Resalta los valores institucionales		1			
Intervenciones en el centro laboral		2			
<b>Totales</b>			<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Fuente: elaboración propia.

**Anexo N° 05 A. MATRIZ OPERACIONAL  
VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° ítems	Escala de medición
<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b>	Líder miembro	Confianza en la capacidad de su personal	El Jefe defiende y justifica mis decisiones si yo no estoy presente para hacerlo.	1	Ordinal
		Relación de trabajo	La relación de trabajo con mi Jefe es efectiva.	2	
		Entiende problemas y necesidades	El Jefe entiende mis problemas y necesidades.	3	
			Puedo contar con mi Jefe para salir de un apuro cuando realmente yo lo necesite.	4	
		Capacidad para desarrollar	El Jefe me ha asignado proyectos que desarrollan y fortalecen mis habilidades.	5	
			Mi jefe me asigna trabajos que representan un reto para mi desarrollo personal.	6	
	Líder carismático	Comunicación efectiva	El Jefe tiene capacidad para comunicarse con su personal de forma directa.	7	Ordinal
		Seguro de sí mismo	El Jefe refleja seguridad de sí mismo.	8	
		Delega responsabilidades	El Jefe delega responsabilidades a los trabajadores.	9	
		Promueve decisiones compartidas.	Los directivos permiten que sus subordinados participen con libertad en la toma de decisiones.	10	
			Los subordinados tienen libertad para trabajar y tomar las decisiones pertinentes en el aspecto operativo.	11	
	Trasmite confianza del personal	Los directivos fomentan la confianza y el respeto entre sus subordinados.	12		
	Líder transformacional	Reconoce desempeño	Cuando realizo un buen trabajo mi Jefe lo reconoce.	13	Ordinal
		Trato motivador	El Jefe me trata a mí y a cada uno de los subalternos en forma personalizada.	14	
		Fomenta la participación social.	El Jefe incentiva un pensamiento positivo para hacer frente a los perjuicios sociales.	15	
			El Jefe delega comisiones que exige sacrificios personales.	16	
		Preocupación por la tarea de su personal	El Jefe se preocupa por las tareas de su personal.	17	
	El Jefe es incapaz de abandonar los procedimientos de la organización para realizar las tareas.		18		
	Líder autentico	Relación de confianza	Los directivos desconfían en que sus subordinados son capaces para guiarse a sí mismos.	19	Ordinal
		Asume responsabilidad en la toma de decisiones	Los directivos consideran que son ellos los más competentes para la toma de decisiones.	20	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° ítems	Escala de medición
			Los directivos asumen toda la responsabilidad en el resultado de sus decisiones.	21	
		Disciplinado en su compromiso	Los directivos exigen que sus subordinados cumplan con sus órdenes.	22	
			Los directivos confían en la capacidad y buen juicio de los subordinados.	23	
		Asume valores	Los directivos incentivan la práctica de valores a sus subordinados.	24	
	Líder de servicio	Responsabilidad	El Jefe demuestra responsabilidad en sus funciones.	25	Ordinal
		Reconoce el esfuerzo del grupo	El Jefe reconoce mi potencial sin importar la línea de mando.	26	
			Los directivos escuchan las ideas de sus subordinados para el logro de los objetivos institucionales.	27	
		Compromiso con su labor	El Jefe mantiene su compromiso con la institución en situaciones complejas.	28	
		Preocupación por su personal	Los directivos demuestran preocupación por el buen desempeño de su personal.	29	
			Los directivos demuestran interés por el aspecto personal y laboral de sus subordinados.	30	

Fuente: elaboración propia.

**Anexo N° 05 B. MATRIZ OPERACIONAL  
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° ítems	Escala de medición
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Capacidades	Aptitud efectiva para hacer su trabajo	Demuestra aptitud efectiva para realizar su trabajo.	1	Ordinal
		Habilidad para planificar	Tiene habilidades para planificar.	2	
		Habilidad técnica	Cuando realiza las labores propias de su función requiere de habilidad técnica.	3	
			Combina la teoría con la práctica en el desarrollo de sus funciones.	4	
		Fomenta la formación de valores.	Ante un problema dentro de la institución tiene capacidad para solucionarlo de forma ética.	5	
		Capacidad de solución de problemas	Considera necesario que las personas cuenten con capacidad para la solución de problemas.	6	
	Emocionalidad	Vocación profesional	Demuestra en la práctica que le gusta su labor.	7	Ordinal
		Autoestima.	Se muestra seguro con las actividades que realiza.	8	
		Sentimiento de equidad	Sanciona a los infractores de la ley de forma imparcial.	9	
			Si alguien comete una falta se lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.	10	
		Seguridad en su labor	Usted está satisfecho con su trabajo. Su labor responde a lo que sus superiores esperan de usted.	11 12	
	Responsabilidad	Puntualidad.	Asiste de forma puntual a la dependencia.	13	Ordinal
		Participación en eventos institucionales	Participa con sus superiores en eventos fomentados por la institución u otras instituciones.	14	
			Demuestra interés por las necesidades y problemas de su institución	15	
		Participación en actividades de la institución	Invierte tiempo y energía en la realización de sus labores.	16	
	Asume sus decisiones	Obtiene información necesaria para tomar buenas decisiones.	17		
		La toma la decisión le permite inculcar valores morales, espirituales y cívicos.	18		
	Relaciones interpersonales	Colaboración ante los problemas laborales	Brinda oportunidades a sus colegas para la solución de problemas.	19	Ordinal
			Se preocupa por el rendimiento de todos sus colegas.	20	
		Trato fraterno	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	21	
		Tolerancia ante situación de controversia	Tiene flexibilidad para aceptar las opiniones de los demás.	22	
		Empatía entre compañeros	Acepta con respeto consultas e inquietudes de sus colegas.	23	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° ítems	Escala de medición
			Escucha y brinda respuestas al personal policial.	24	
	Resultados de su labor	Rendimiento profesional	El rendimiento profesional alcanzado por todos los efectivos policiales de su dependencia es eficiente.	25	Ordinal
		Valoración de su vocación	Valora su vocación de servicio y responde al modelo de policía que exige su institución.	26	
		satisfacción laboral	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.	27	
		Resalta los valores institucionales	Percibe usted que sus colegas demuestran práctica de valores que orgullecen a la institución.	28	
		Intervenciones en el centro laboral	Realiza intervenciones exactamente como están establecidos en su función policial.	29	
			Presenta dificultad en las intervenciones policiales.	30	

Fuente: elaboración propia.

Anexo N° 06. FORMATOS DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS DE PREGUNTAS



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr/Mg: Johiara Quiroz  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DC  
 1.3. Especialidad del experto: MG. LV.  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Escalas de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranca, 2010  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y logica				70	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Escalas de Liderazgo				70	
ORGANIZACIÓN	Cumprando los aspectos en calidad y claridad.				70	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				70	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				70	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				70	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

70

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2017



Firma de experto informante:

DNI: 07766037

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Adriano Espinoza L.  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Doc.  
 1.3. Especialidad del experto: Doc. del  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excepcional 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógicos				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los separados en calidad y claridad.				75	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				75	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				75	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuarios a quienes se dirige el instrumento				75	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				75	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75	

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2017

  
Firma de experto informante  
DNI: 07744062

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PACORA JESÚS  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV  
 1.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-45%	Buena 46-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera concisa y ágil.				74%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Estilos de Liderazgo.				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				74%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretendo medir.				78%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

**ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE**

ÍTEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	✓			
15	///			
16	///			
17	///			
18	///			
19	///			
20	///			
21	///			
22	///			
23	///			
24	///			
25	///			
26	///			
27	///			
28	///			
29	///			
30	///			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

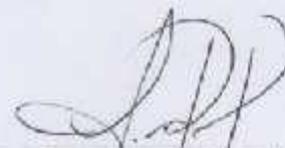
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

45%

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2017

  
Firma del experto informático  
DNI: 06963522

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg.: ROMERO PACORA, JOSÉ  
 1.2. Cargo o institución donde labora: DTE / UCV  
 1.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				74%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				78%	
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>					<b>77.8%</b>	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			
12	///			
13	///			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

ff. 807

San Juan de Lungarcho, 12 de mayo del 2017



Firma de experto informante  
DNI 706253582

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Fernando Maximiliano Vallejos Jordán
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Psicología
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"
- 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para veorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de asunto a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				✓	
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>					75%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Aplicable*

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

75%

San Juan de Longoncho, 12 de mayo del 2017

Firma del experto informante  
DNE: *[Firma]*

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- L1. Apellidos y nombres del informante: Dr/Mg. Fernando & Daniela Velloso Soriano  
 L2. Cargo e Institución donde labora: DTC/UCV  
 L3. Especialidad del experto: Sociólogo  
 L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"  
 L5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Eficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera concisa y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Están las estrategias que responde al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Que aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

75%

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2017



Firma de experto informante

DNI: 08542725.....

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr/Mg. G. Rocco Cortez Lupa  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente  
 1.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70%	
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de Estilos de Liderazgo				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y los dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son los más adecuados para el campo que se está investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuada al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendrías que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

70%

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2017

*[Firma manuscrita]*  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI: 83539368

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Lopez  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.3. Especialidad del experto: Psicología y Planificación  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiada				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				70%	
INTENCIONALIDAD	Refleja las estrategias que responde al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

70%

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2017

*Lupita Gualdi*  
Firma de experto informante  
DNI: 02639362

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. SERGIJAN UGARTE, FEDERICO ALFARO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTG - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016"  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				25	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Estilos de Liderazgo				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					25	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	Medianamente Suficiente	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	/				
15	/				
16	/				
17	/				
18	/				
19	/				
20	/				
21	/				
22	/				
23	/				
24	/				
25	/				
26	/				
27	/				
28	/				
29	/				
30	/				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

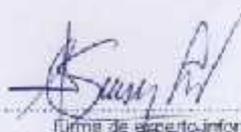
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los Instrumentos de Investigación?

*De Confianza.*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75%

San Juan de Lurigancho, 12 de mayo del 2017



Firma de experto informante

DNI: 25058410

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (M) SLASHAGUA UGARTE FERNANDO ALFREDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS  
 1.4. Nombre del instrumento (motivo de la evaluación): "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2018"  
 1.5. Autor del instrumento: Elizabeth Milagros TAYPE VASQUEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Este formulario con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta referido para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75	

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es Completa.*

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

75%

San Juan de Lunigandho, 12 de mayo del 2017

*[Handwritten Signature]*  
Firma de experto informante  
DNI: 80907847



PERU

Ministerio  
del Interior

Policía  
Nacional del Perú

Dirección  
Nacional Ejecutiva

Región  
Policía Lima

**EL COMANDANTE PNP COMISARIO DE LA COMISARIA DE BARRANCO**

**AUTORIZA:**

A la S2 PNP ELIZABETH TAYPE VASQUEZ, identificada con CIP N° 31546174 y DNI N° 48621751, quien pertenece a la institución policial, para realizar la recolección de datos mediante aplicación de encuesta referentes al estilo de liderazgo y desempeño laboral del personal de la dependencia policial de Barranco, por motivo que se encuentra desarrollando la tesis titulada "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la dependencia policial de Barranco, 2016" para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines administrativos correspondientes.

Barranco, 19 de junio del 2017.



001 - 222600  
JOSE ANTONIO TORRES ARANIBAR  
CMDTE. PNP  
COMISARIO