



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Estrategias de Liderazgo Motivacional y su relación con la Productividad. PNP, Chota.
2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Bach. LUZ MARIANELA MEDINA RAMIREZ

ASESOR:

Mg. William Ricardo Díaz Torres

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN



En la ciudad de Chiclayo, siendo las 8:40AM horas del día 26 de Febrero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0358, de fecha 20 de Febrero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "ESTRATEGIAS D ELIDERAZGO MOTIVACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. PN.P, CHOTA. 2017", presentado por el (la) Bachiller: **MEDINA RAMIREZ LUZ MARIANELA** con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : MBA. Manuel Lorenzo German Cáceres

SECRETARIO (A) : Mgtr. Julio César Nunton More

VOCAL : MBA. William Ricardo Díaz Torres

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve: **APROBADO POR UNANIMIDAD**, Siendo las 9:20 AM del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 26 de Febrero del 2019

MBA. Manuel Lorenzo German Cáceres
Presidente

Mgtr. Julio César Nunton More

Secretario (a)

MBA. William Ricardo Díaz Torres

Vocal

Dedicatoria

Enuncio de manera especial la consideración a Dios Todopoderoso por permitirme terminar mis estudios; además a mis padres Augusto Medina Idrogo, Sara Ramírez Campos, a mi hermano José Lennin Medina Ramírez, en especial a mi abuelito Andres A. Medina Yrigoin que desde el cielo celebra conmigo cada una de mis metas cumplidas y a mis tíos (as) por su amor y apoyo incondicional que siempre me han brindado, para así lograr uno más de mis objetivos e iniciar muchos más.

La Autora.

Agradecimiento

Expreso mis consideraciones A la digna institución Universidad César Vallejo, a la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración de Empresas, en especial a mí asesor y docentes que con su apoyo han logrado que este gran proyecto se realice exitosamente; a mis colegas de trabajo que de una y otra manera siempre me brindaron su apoyo, para seguir superándome profesionalmente.

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Luz Marianela Medina Ramírez discente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 70030419 con la investigación denominada: **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD. PNP, CHOTA. 2017.**

Expreso en honor a la verdad:

1. El trabajo de investigación le corresponde solamente a la autora.
2. La redacción se trabajó tomado como referencia los estilos bibliográfico APA, normas realizadas con estándares internacionales. Por consiguiente no existe plagio ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido expuesta al público, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados toda la información es inédita, la información es real e idónea, no existen elementos falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se sustentan sirven como perfil de proyecto a futuras investigaciones.

Cabe informar que en la detección de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), me hago responsable de las consecuencias y medidas punitivas que de mi accionar se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 11 de Agosto del 2018



Luz Marianela MEDINA RAMIREZ
DNI: 70030419

Presentación

Señores miembros del jurado:

Para finiquitar y dar por concretizado las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el Título de Licenciado en Administración de la Universidad “Cesar Vallejo”, presento la Tesis denominada: Estrategias Motivacional y su relación con la Productividad. PNP. Chota. 2017

Este trabajo de investigación explica la producción de los efectivos policiales de la Comisaría de Chota, y determinar la relación con las estrategias de liderazgo motivacional para incrementarla.

La investigación está dividida de manera capitular como se detalla a continuación:

Capítulo I: se observa la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, así como la formulación del problema y la justificación. Asimismo la hipótesis, objetivos de la investigación.

Capítulo II: se detallan los aspectos metodológicos, sus fundamentos epistemológicos de las variables de estudio, la población, muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y aspectos éticos de la investigación.

Capítulo III: Orientado a los resultados de la investigación.

En el capítulo IV: En donde se aborda la discusión de los resultados.

En el capítulo V: se encuentran las conclusiones a los cuales llegó la presente investigación.

En el capítulo VI: se considera las recomendaciones.

En el capítulo VII: Enumeración de las referencias y anexos.

De este modo se pone a disposición del honorable jurado el presente trabajo de investigación.

La Autora.

GENERALIDADES

TÍTULO

“Estrategias de Liderazgo Motivacional y su relación con la Productividad. PNP, Chota. 2017”

AUTOR

Luz Marianela Medina Ramírez

ASESOR

MBA. Díaz Torres Willam Ricardo

TIPO DE INVESTIGACION

Cuantitativa, diseño: No Experimental: Correlacional, Bivariada, Explicativa, Retrospectiva, Longitudinal.

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LOCALIDAD

Chiclayo, Perú

UBICACIÓN DE LA EMPRESA

Carretera Pimentel Km. 3.5

DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Fecha de inicio : 09-09-2017

Fecha de culminación : 11-08-2018

ÍNDICE

Acta de Sustentación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Generalidades.....	vii
Índice.....	viii
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	32
1.4. Formulación al problema.....	42
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis.....	44
1.7. Objetivo.....	45
II. MÉTODO.....	46
2.1. Diseño de investigación	46
2.2. Variables, operacionalización	47
2.3. Población y muestra.....	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad.....	49
2.5. Métodos de análisis de datos.....	49

2.6. Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS.....	51
IV. DISCUSIÓN.....	59
V. CONCLUSIONES.....	61
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS	63
ANEXOS	66
APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	84
AUTORIZACION DE PUBLICACION.....	85
TURNITIN.....	86
AUTORIZACION DE LA VERSIÓN FINAL.....	87

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Diferencias entre Dirigir y Lider</i>	20-22
Tabla 2. Operacionalización de variables.....	31-32
Tabla 3. <i>Nivel de estrategias</i>	34
Tabla 4. <i>Nivel de Productividad</i>	35
Tabla 5. <i>Resumen de Productividad</i>	36
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencia de operativos realizados y denuncias</i>	37
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencia de detenidos año 2017</i>	39
Tabla 8. <i>Correlación entre Variables</i>	40

Lista de Figuras

Figura 1. Dispersión entre Variables.....	43
---	----

Resumen

Este ejemplar objeto de estudio se denomina: Estrategias de Liderazgo Motivacional y su relación con la Productividad. En la institución policial de Chota. 2017, presenta como objetivo general: Determinar estrategias de Liderazgo Motivacional y su conexión con la productividad. PNP, Chota. 2017.

La investigación realizada responde a un tipo de Investigación: enfoque Cuantitativa, diseño: No Experimental: Correlacional, Bivariada, Explicativa, Retrospectiva, longitudinal, basándose en el análisis documental. La prueba de correlación, indica una correlación $r= 0.982$, lo que significa que existe una correlación alta positiva entre las variables de estudio.

Palabras Clave: Liderazgo, Productividad, Motivación.

Abstract

The present research entitled: Motivational Leadership Strategies for The Increase of Productivity. PNP, Chota. 2017, presents as a general objective: Determine Motivational Leadership strategies and their relationship with productivity. PNP, Chota. 2017.

The research carried out responds to a type of Research: Quantitative, design: Non-Experimental: Correlational, Bivariate, Explanatory, Retrospective, longitudinal, based on the documentary analysis. Likewise, the correlation hypothesis test shows a significant correlation $r = 0.982$, which means that there is a high positive correlation between the study variables. Evidently there is an association between the study variables.

Keywords: Leadership, Productivity, Motivation.

I. Introducción

En este capítulo se presenta de modo detallado la realidad del problema identificad, los trabajos previos, las teorías que sustentan el estudio, asimismo formulamos el Problema, la Justificación, determinamos el Objetivo General, las Hipótesis, asimismo los Objetivos Específicos.

La presente investigación realizada en la Comisaría PNP Chota, tuvo como finalidad explicar la correlación de las variables Estrategias de Liderazgo Motivacional y la Productividad de los efectivos de mencionada dependencia.

1.1. Realidad Problemática

1.1.1 Al externo.⁽¹⁾

A **nivel internacional**, se ha reportado que en la ciudad de España, el estudio realizado por Parra (2013), donde refiere que: “Las Fuerzas de Seguridad en España, Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía (CNP), forman parte del Servicio Civil del Estado”.

Existen marcadas características para cada institución cada una con su respectiva organización, ambas apuntan a la seguridad, es decir son dos fuerzas muy definidas que están relacionadas pro la demarcación territorial; es decir, la Guardia Civil a nivel nacional, mientras que el CNP su trabajo está orientado a capitales de provincia, como plus adicional se realizó la valoración de la eficiencia, eficacia y efectividad del CNP mediante la metodología del Análisis Envoltante de Datos (DEA), se observa la evolución de estos criterios para el periodo objeto de estudio (2009- 2011).

Cabe destacar que las mejoras de clasificar a las fuerzas del orden de un país está dirigido a incrementar la organización de la ciudad, el campo, las metrópolis, en sus diversas dependencias sea colegios, clubes deportivos, espectáculos civiles, han servido para mitigar o amortiguar los desórdenes de conllevan a fin de tener una tranquilidad que la propia sociedad se encarga de que nazca o se produzca. Bien o mal esta clasificación no ha hecho otra cosa que burocratizar o desburocratizar el constante

arquetipo organizativo de la ciudad o ciudades o sociedades bajo su propio o ajeno destino.

Es interesante destacar que esta diferencia sistematizada de las fuerzas del orden se ha mantenido y han servido para que a lo largo de la historia de las fuerzas del orden del Perú organizarlo, de manera de fondo y forma. Lo que contribuye a nivel óptimo de evolución es la función colateral Malquist que visibiliza la productividad y coadyuva en mejorar las operaciones en la práctica, estas se aprecian en el trabajo policial, sin embargo; no son controlables por las corrientes de seguridad del Estado; tenemos a una población en deserción laboral, una gran baja que afecta a todo su contexto.

Habría que determinar que la métrica es el primer indicador para medir y luego sistemáticamente intervenir y mejorar los estándares actuales, si bien es cierto que los indicadores deben ser sencillos y simples, estos deben adecuarse a cada realidad de la demarcación territorial. Eficacia sin eficiencia, es una medición incompleta, ambas deben evaluarse simultáneamente.

En la ciudad de Guayaquil se aprecia que a nivel de Antinarcóticos la Policía ha demostrado gran eficiencia, y el mayor Guillermo Palacios, Jefe del órgano de Unidad de Antinarcóticos de la zona 8, pues la labor conjunta de la población hace posible mitigar este gran mal donde están inmersos todo el grupo social para controlarlo eficientemente, además se precisa la cooperación del triángulo de seguridad: Policía, ciudadanía y autoridades.

Aunque el índice de eficiencia y productividad forme parte de la medición cuantitativa de una organización, no es suficiente, talvez representa la forma es decir la estructura visible, sin embargo, no perdamos, no olvidemos una estructura interna capaz de no ser vista ni ser medida; quizá la mejor inspiración para medir las cosas del orden en una sociedad sea cual fuere su naturaleza, en la metrópoli, o en la zona rural, no sería ecuánime dejar sin mencionar el aspecto interno del orden.

Muchas contradicciones han surgido, pese a que todavía el número de efectivos policiales han incrementado significativamente o mejor dicho han alcanzado mayor densidad dentro de la población de la controlan u ordenan, en realidad habría que cuestionar si acaso elevando el número de policías el delito o el desorden se disiparía con la presencia de ellas, en realidad, es muy cuestionable esta posición, ya que es estaría atacando o mejor dicho no atacando la fuente del desorden es decir las familias como fuente del orden o del desorden dentro de la sociedad.

Podríamos enumerar muchas fuentes para enfrentar la seguridad de los ciudadanos, sin embargo mientras no hagamos una métrica del estado de donde se encuentra estas dimensiones es difícil y casi improbable dar en el blanco del desorden que se genera por la ausencia de planificación, y por ende, no se puede controlar lo que no se pudo planificar.

El Señor Jorge Flores, jefe de la Policía Judicial y Coronel de la Zona 8, argumentó “el problema del micro y narcotráfico exige un trabajo mancomunado y el accionar de todos los organismos del Estado”. (Ministerio de Interior, Ecuador, 2014)

Estudio realizado en la ciudad de México donde se generó el informe denominado: “Generación de Redes de investigadores y profesionales vinculados con materias policiales y de derechos humanos en México”, se evidenció el uso de indicadores para evaluar a los policías, basándose en indicadores de impacto, resultados y de procesos de actividades.

Según Mohor (2007), quien refiere que: “cuando se trata de indicadores orientados al sector justicia, y más específicamente, a la policía, debemos además tener en consideración cuáles son las posibles fuentes que nos proveerán de los datos requeridos”. (p.2).

A nivel Nacional, en un informe de la Radio Programas del Perú (2017), en la ciudad de Arequipa existe baja productividad en los efectivos policiales, por lo cual el 40% de los efectivos serán rotados de sus comisarías, según el jefe de la región policial,

coronel Fredy Zegarra Black, esto se llevó a cabo en las diferentes unidades especializadas, sobre todo, en comisarías; según los resultados de la evaluación realizada.

Según la nota de prensa MININTER N° 1749-2017, donde se evidenció: “La Dirección Nacional Antidrogas (Dirandro) de la Policía Nacional del Perú (PNP) anunció que este año alcanzó un récord histórico en la lucha contra el narcotráfico al decomisar 51 147 kilogramos de droga gracias a diversas operaciones realizadas a nivel nacional”.

El general PNP Héctor Loayza, señaló que este importante logro se debe al trabajo de todos los actores estatales involucrados en la lucha contra las drogas como son: el Ministerio del Interior, la Policía Nacional y los entes rectores del poder judicial así como la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (De vida). (MININTER, 2017)

La Institución policial inicia su reestructuración después de la publicación el 06 de diciembre de 1988, Cuando Se Publica La Ley 24949 se gesta la Policía Nacional del Perú (Pnp), creando una unidad con La Policía General (Guardia Civil), la Policía Técnica (Ex PIP) y la Policía de Seguridad (Guardia Republicana), en ese sentido la Ley precisó el fundamento de la PNP, de igual manera se encuentra descrito en el Art. 166 de la actual Constitución Política del Perú – 1993.

Habría que redefinir que entenderíamos por cambio, pues en realidad, el cambio que realizan es de nomenclatura institucional, dichos nombres han servido para hacer un maquillaje de tales organizaciones del orden; en realidad el cambio debe ser estructural, en función a la realidad de cada sociedad implicando sus presupuestos para la educación de sus miembros puesto que ellos son los que generar o dejan de generar el orden.

La decisión de unir las instituciones de la seguridad del país si bien es cierto surgió de una necesidad de orden, han pasado los años y aún no tenemos reportes de la eficacia de este proceso, bueno, si los hay no se han presentado como instrumento de gestión para medir y evaluar su desempeño, sobre todo cuando los presupuestos han ido incrementando año tras año, y la constante es casi invisible pero todopoderosa en el sentido que subyace

el imperio de la ley ante el imperio de la impunidad, o el imperio de secreto de estado para no realizar auditorías dentro las instituciones indicadas.

El proceso de cambio y la unificación, no genero las expectativas deseadas en los resultados esperados, por cuanto la delincuencia, el Tráfico ilícito de drogas, micro comercialización de drogas, pandillajes, entre otros muy poco ha disminuido, por lo contrario, en la actualidad ha aumentado la delincuencia, violencia (violencia familiar a la mujer, niños y personas vulnerables), involucrando además al núcleo de la sociedad que es la Familia, por lo que se ha descuidado mucho en la enseñanza de valores.

En la actualidad nos encontramos en un Perú donde la incidencia de la criminalidad y accionar delincencial (robos, hurtos, violaciones sexuales, violencia contra la mujer y personas vulnerables, delitos y faltas en sus diversas modalidades, niños infractores a la Ley Penal, conflictos sociales, entre otros) viene acrecentándose, y se refleja día a día en las redes sociales, noticieros, radios, estadísticas, entre otros; de igual modo el involucramiento del personal PNP en actos de corrupción en sus diferentes modalidades.

Por ejemplo en lo que respecta al área Administrativa (dentro de la Institución: pago por comisiones, por ascensos, felicitaciones, la distribución de recursos humanos y logísticos) y Operativa (fuera de la Institución: las relaciones cotidianas que tiene el efectivo PNP con los ciudadanos y delincuentes).

En el Área de Estadística de la Región Policial Cajamarca, en los cuadros de producción policial mensual (Es una herramienta indispensable para el análisis y toma de decisiones por parte del Comando Institucional y diferentes Unidades Policiales) se puede apreciar con mucha preocupación la pobre productividad que presentan algunas Comisarías lo que pone en evidencia la escasa práctica de estrategias de liderazgo motivacional de los Oficiales y Comisarios que se trasluce en la falta de compromiso del personal PNP a su mando.

De igual manera la conducta indebida que se evidencia en actos cometidos por algunos efectivos pertenecientes a la PNP a nivel nacional contra los bienes jurídicos (ética policial, disciplina policial, servicio policial y la imagen institucional) que denigran la imagen de la Institución.

El hablar de Estrategias de Liderazgo Motivacional se refiere a poner en práctica estrategias de liderazgo motivacional, con el único fin de incrementar la productividad policial por ende el desarrollo de las fuerzas del orden en el cumplimiento de su misión y servicio policial del día a día generando gusto y comentarios buenos por parte de la población, teniendo así un clima laboral excelente, influyendo además en su vida personal y profesional.

Se consultaron libros y trabajos de investigación a nivel internacional y nacional. Dentro de las teorías directamente relacionadas con el Liderazgo fueron consideradas: constructo teórico de Rensis Likert , de la trayectoria-objetivo en relación al líder, conceptos básicos de Fiedler, constructo la meta, los Rasgos, del Liderato Motivacional y las Conductuales.

Adicionalmente se tomaron en cuenta otros constructos como los referentes a Factores Motivacionales como: constructo X e Y de Mac Gregor, de la jerarquía de las necesidades, presupuesto teorico de Erg o ERC, de las necesidades de Alderfer, de la motivación e higiene, de motivación a partir de las expectativas, Teoría de Porter y Lawler, de motivación de Mc Clelland a partir de las necesidades o también llamada Teoría de las Necesidades Adquiridas, entre otras.

A Nivel Local, en la provincia de Chota, se encuentra la jefatura de la Comisaria Sectorial PNP Chota, que extiende su campo funcional en los 19 Distritos de la Provincia de Chota, teniendo cada uno de los distritos su Comisaria Rural, a excepción de los distritos de Pion, Choropampa y Chadin; pero la Comisaria PNP Chota tiene jurisdicción policial en todo el distrito de Chota, que abarca cuatro (04) Centros Poblados y treinta y

dos (32) Comunidades, que política y policialmente depende de la administración de la Región Policial Cajamarca - II Macro Región Policial.

El recurso humano es un factor imprescindible en toda empresa, organización con o sin fines de lucro y en Instituciones Públicas y Privadas, motivo por el cual he decidido trabajar este proyecto de investigación con el fin de mejorar la productividad del personal PNP que labora en la Comisaria PNP Chota teniendo en cuenta la importancia de poner en práctica estrategias de liderazgo motivacional por parte de los Comisarios y personal más antiguo, por lo que actualmente se exige calidad de servicio, buena atención al público, efectividad en el cumplimiento de nuestra misión, funciones, obligaciones y atribuciones.

En este contexto la Institución Policial necesita formar cada vez más líderes motivacionales, proactivos, con mente positiva, que tengan la capacidad de cimentar y estimular al personal PNP en su autoestima; por ende si mentalmente está apto entonces su desenvolvimiento será óptimo. Por consiguiente todo ello facilita el desarrollo de sus habilidades, la toma de propias, actuando con autonomía y responsabilidad en lo personal y profesional, teniendo en cuenta que nuestra Institución es jerarquizada y castrense.

1.1.2 Al interno.

La PNP es una institución del estado ayuda a la comunidad y garantiza el cumplimiento de las leyes, por lo cual es necesario concientizar e informar a los efectivos policiales de la CS PNP Chota sobre la importancia de desarrollar a nivel personal y profesional habilidades de liderazgo (teniendo énfasis en un liderazgo motivacional) que les permita establecer una cercanía con la comunidad y cumplir con las funciones, atribuciones y obligaciones con efectividad, satisfaciendo las expectativas de la población, con el único fin de prevenir actos ilícitos, que conlleven a la seguridad ciudadana, es decir a la tranquilidad de la población chotana.

Cabe resaltar la importancia de acercamiento a la población por intermedio de la Oficina de Participación Ciudadana (club de menores - Amigos de la Policía, JJ.VV,

Barrio Seguro, RR. CC, charlas a niños, estudiantes, universitarios, padres de familia, docentes, acciones cívicas, de apoyo a la comunidad, presencia policial, patrullajes a pies, motorizado y a caballo.); además de ser un ejemplo de autoridad y trabajo para la juventud.

Y para aquellos efectivos que recién empiezan su carrera policial, logrando que éstos proyecten una imagen de liderazgo, siendo capaces de promover cambios en su unidad de trabajo y con la comunidad; asimismo brindando herramientas que permitan a los efectivos recuperar su autoridad e imagen de seguridad y confianza, evitando que en el futuro manifiesten conductas negativas que empañen la imagen de la institución como efectivos PNP Chota.

En lo que se refiere al año 2017 (4° Trimestre), evidenciándose en la memoria anual de producción y cuadros estadísticos mensuales, aumento el registro de denuncias interpuestas en la Sección de Familia, Delitos y Faltas, siendo los delitos registrados más comunes: Contra el Patrimonio, Delito Contra la Vida, el Cuerpo y la Salud, Contra la Seguridad Pública en sus diferentes modalidades y faltas: contra el Patrimonio, la persona, las buenas costumbres, Violencia Familiar, de igual modo intervenciones de infractores a la Ley Penal (menores de edad), infractores al Reglamento Nacional de Tránsito; y por último la percepción de la ciudadanía hacia los efectivos PNP es negativa.

Lo expuesto acarrea preocupación en materia de la seguridad de sus ciudadanos como efecto de la ausencia de un liderazgo motivacional por parte del Comando y del personal más antiguo de la Comisaria Chota, teniendo como consecuencia una baja y disminución productividad policial (operativos, detenidos en flagrancia por diferentes delitos, violencia familiar, requisitoria dos, vehículos intervenidos por IRNT y recuperados, entre otros).

La prioridad es lograr de forma efectiva, el incremento de la productividad en la Comisaria Sectorial PNP Chota, ejecutando estrategias de liderazgo motivacional que conduzcan acciones al constante mejoramiento del capital humano, con el único objetivo que cada uno de los efectivos policiales tenga pasión a su trabajo; es decir que este

constante mejoramiento, debe garantizar a los efectivos policiales, un lugar, en donde logren sentirse cómodos.

Por consiguiente se debe contar con efectivos optimistas, elevando su autoestima personal, recuperando valores, generando buenas costumbres, orientándose a brindar seguridad a los ciudadanos y buenos hábitos en la sociedad , consiguiendo policías motivados, con el mejor ánimo, predispuestos a atender a la comunidad, a resolver los problemas que se presentan, de tal forma que en la Comisaría PNP Chota cuente con líderes que motiven a sus colaboradores, con líderes que se integren y demuestren con ejemplo su don de servicio y lealtad por su país, por eso sería recomendable tener líderes, efectivos con mente positiva, cambiando la imagen de los efectivos de la comisaria, volviéndoles amigables, agradables e inspiradores para con las personas.

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional

Rojas L. (2016), Leadership and work motivation in Cooperativa Coomultrup LTDA, (Undergraduate thesis). Universidad Nacional Abierta y Distancia School of administrative, accounting, economic and business sciences, Pamplona, Spain, developed a free leadership practice, through which the results show that there is no marked tendency toward transactional leadership or towards the transformational. Transformational attitudes are appreciated in the different heads, through the motivational factors evaluated in the collaborators, the main incentives for the staff were established, as are the means that allow the remunerations in the work, and the dedication that the tasks demand, the Acceptance of authority of the heads and acceptance of rules.

It was possible to see a scarce direct relationship between leadership and motivation within the company. The proposed strategies being a strengthening aspect towards the transformational leadership, having made for it an analysis from the characteristics of the leader, in order to improve the intellectual stimulation in the workers, as well as inspiration and motivation.

Vásquez, en el 2016, en su obra referente a *la productividad en empresas y clima organizacional*. (Tesis de grado). Instituto Politécnico Nacional, México, concluye que: Lo gratificante de bien mental y emocionalmente en el lugar donde se labora, y representaría una de las principales razones para ser más productivos, a su vez es importante incrementar la visión en cuanto al tiempo y a la gestión del personal para poder adecuarse a los cambios globales e incrementar la productividad en el lugar de trabajo.

Las investigaciones que anteceden a la reflexión siguiente nos podría llevar a un planeamiento estratégico, no un mero, programa escrito bajo unos animados y pocos voluntarios lo diseñen, a lo largo de muchos años han tenido que trabajar en programas y programas y nuevas programas, como si ellos podrían solucionar el problema del orden o de la seguridad, mejor dicho del desorden y de la inseguridad. La conclusión estaría orientada a visionar un Plan de largo plazo, centrado en la naturaleza y el replanteamiento del status quo de la sociedad del orden o del desorden.

Suchar Z. (2015) en su tesis: *Modelos de Motivación y Liderazgo*, (Tesis de grado). Universidad Fidelitas, San José, Costa Rica, de acuerdo a lo investigado es importante indicar que las empresas de ahora, enfocan sus desempeños en dos formas importantes y fundamentales, la motivación en su quehacer laboral y el perfil del líder en su empresa, los individuos están sujetos a sus emociones puedan cambiar en segundos.

Para el caso de las empresas, los altos cargos están ocupados por gerentes, directores y jefes, que su responsabilidad está basada en lograr los objetivos trazables de una empresa. También debe destacarse el papel protagónico que poseen estos superiores a la hora de mantener motivado al personal que está bajo sus cargos.

El liderazgo empresarial es una de las ciencias más difíciles de desarrollar, pues no existe un manual de procedimiento como tal. Este liderazgo se basa en distintas formas de guiar a los subordinados.

Sum M. (2015), en su estudio: *Motivación y desempeño laboral*, (Tesis de pregrado). Universidad de Guatemala, se concluye que: Un personal motivado produce un buen

desempeño laboral, a través de la encuesta, se analizó la motivación y desempeño laboral, donde se estableció la relación que existe entre las variables, a su vez se halló que los colaboradores que reciben alicientes son motivados a trabajar con ahínco, perseverancia y dedicación.

En realidad cuando nos referimos al termino de superiores es un concepto anticuado, toda vez que representa un atentado a la dignidad del ser humano, un ejercicio de soberbia, un tributo a un depredador que basándose en ese silogismo de superioridad podría maltratar a los subordinados, por lo tanto eliminemos ese concepto de Superiores, en realidad debería ser de diferencias basado en el respeto a las singularidades del ser humano.

El desempeño laboral se logró medir según la escala de Likert, instrumento realizado en los colaboradores de la empresa, los calificativos encontrados fueron óptimos y encomiables si aplicamos la estadística se adaptan a los parámetros de fiabilidad y significancia, siendo de suma importancia la motivación en el personal y así lograr un buen desempeño laboral.

Chávez S. (2013) en su investigación: relación entre liderazgo y clima *La Influencia del clima organizacional, sobre las pequeñas y medianas empresas en Ecuador* (Tesis de grado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, según lo analizado: Se halló que los líderes no sólo nacen, pues también se hacen. Respecto al estilo de dirección no existe un estilo único, para lograr una buena gestión, el líder es quien utiliza un Estilo de Dirección correcto en el momento adecuado para poder lograr los objetivos, el Liderazgo genera buenas prácticas hacia los colaboradores.

La presente investigación refiere que no existe estilo único de liderazgo para obtener una buena gestión sino que el líder debe tomar decisiones y direccionar en un momento adecuado para lograr los objetivos.

Orduz B. (2013) En la tesis: *Liderato Motivacional. Piedra angular del éxito empresarial*, (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, concluye que: El liderazgo motivacional es una nueva forma de entender el ejercicio de la gestión organizacional. Siendo las características del mercado, que los colaboradores deben contar con aspectos importantes para la toma de decisiones en momentos difíciles y bajo presión. A su vez afirma que el clima organizacional, debe centrarse en el respeto, el reconocimiento, el recurso humano es lo más importante, por eso se apunta al ser persona. *La investigación analizó el liderazgo motivacional, como variable importante para el éxito en las organizaciones, basándose en un proyecto de vida organizacional.*

Hernández C. (2013), sustenta en su obra denominada: *liderato en las organizaciones y la visión óptica desde la perspectiva etológica*, (Tesis de grado). Universidad de Bogotá, Colombia, infiere que es relevante estudiar las estrategias y las técnicas, para remodelar tendencias y a su vez aplicar un examen veraz de las formas y posibilidades a través los seres humanos permiten encontrar los hábitat naturales (animales), pero sobre todo como estancia activa y dinámica, en el establecimiento de un enfoque sistémico integrado por seres y asociaciones adecuadas al contexto tanto instructivo y formativo, como económico.

La presente investigación es importante ya que se basó en analizar el liderazgo organizacional, a través de estrategias y tácticas que han conllevado a la mejora del liderazgo en las organizaciones.

Erazo C. (2013), en la investigación titulada: *efecto en la producción de pymes y su aplicación en la calidad de vida laboral*, (Tesis de grado). Universidad de San Francisco, Quito, enfatiza su relevancia en la calidad de vida laboral porque afecta en la productividad de la empresa, estimulando en la gente su permanencia y a seguir con la organización, dando un valor muy importante a los empleados los mismos que tienen una buena relación entre ellos, libres de problemas y tensión.

Ya hemos podido visualizar que las investigaciones relacionados con motivar y producir no han hecho más que seguir generalizando y generalizando aseveraciones y andar en círculos con la verdad o la media verdad acerca de cómo mantener el orden, pero en

realidad; lo que debería investigarse que indicadores podrían describir las más concretas acciones para que la realidad del orden o del desorden que constituye una sintomatología de una enfermedad de la sociedad, es decir medir síntomas resulta un poco ocioso a estas alturas de que todo estaría ya medido o escenificado o visualizado.

Es mejor centrarnos o mejor dicho enfocarnos en la aplicación de planes integrales de generar seguridad en lugar de controlar la seguridad, pues pareciera que es inútil atajar el agua que se derrama de una acequias con las manos, bien, esto sería, intentar mantener el agua dentro de su cauce, lo que en realidad, debería ser es centrarnos en evitar que el las fuentes del caudal del agua lo hagan a tantos volúmenes que ya no pueda ser controlados. Conclusión gestionar la seguridad desde adentro de las fuentes que lo generan, en vez de gestionar los atajos para controlarla.

La presente investigación es importante porque su prioridad es su capital humano, por ende su calidad de vida en la organización influye en la productividad de la misma.

Basantes R. (2016), en la investigación titulada: *Elaboración de un plan de motivación que permita incrementar la productividad del departamento de cobranzas en la empresa maquinarias y vehículos S.A ubicado en el distrito metropolitano de Quito*, (Tesis de grado). Tecnológico Superior Cordillera, Quito, concluye que capacitando continuamente a los colaboradores que integran al departamento de cobranzas promueve una gestión efectiva; asimismo después de haber implementado los programas de motivación dirigidas a los colaboradores del departamento se pudo determinar que los mismos generan un mejor desempeño e incrementan el índice de productividad, tanto como individualmente como en equipo.

La presente investigación es importante porque determina que las capacitaciones constantes a los colaboradores conllevan a una gestión efectiva, de igual modo los programas de motivación e integración generan un mejor desempeño e incrementan la productividad.

Zambrano E. (2017), en la investigación titulada “*Estrategias para mejorar la productividad del área de procesos de la empresa Efika BC-2017*” (Tesis de grado).

Universidad de Guayaquil, Ecuador, concluye que en la evaluación realizada al personal se identificó un bajo nivel de productividad, que el horario de trabajo, la falta de conocimiento, el ambiente laboral son condiciones y factores que determinan el desempeño.

La presente investigación es importante porque determinó factores y condiciones que interviene en el trabajo laboral del área de procesos de la organización.

A Nivel Nacional

Montero P. (2017), en la investigación “*Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público de las fuerzas armadas (IESTPF FAA)*” (Tesis de Grado). Universidad de Piura, la investigación se obtuvieron los hallazgos como se analizaron e identificaron los modos y formas de liderato que se ponen en práctica en el Equipo Directivo. El liderazgo transaccional resulta práctico en la organización de una empresa, no obstante se transforma impedimento cuando se aplica a la innovación y cambio en la cultura de dicha organización.

Bien, otra vez las investigaciones se entremezclan de comentar, reencontrar lo mismo de lo mismo; estaríamos siempre en las redundancias de las especulaciones teóricas en los escenarios puramente teóricos, siempre lo mismo o más de lo mismo ya hemos señalado que sólo esto nos lleva a nada productivo de la gestión dentro de las organizaciones cualquiera que fuese su naturaleza.

Vamos por lo propositivo, por lo asertivo, por lo positivo, en el sentido de que cada vez vemos más críticos , los que ya sobran, abundan, redundan, circulan, recirculan en torno a supuestos teóricos que ya en nada contribuyen a solucionar el problema del orden o del desorden de la seguridad o inseguridad de la ciudadanía.

El estudio realizado evidenció acciones que regulan las falsas percepciones en la satisfacción de los colaboradores, ni que asuman hábitos conformistas que lleven a la

mediocridad, al querer uniformizar desempeños que podrían mejorar y optimizar resultados.

Muchos han elucubrado en torno a estas teorías y más teóricas que a veces pareciera que ha perdido el sentido de explicar el elemento más básico, la propia realidad; un elemento diferenciador entre la no realidad y la misma realidad. En todos los casos nada más improductivo que referirse a teorías que no llegan a explicar ni siquiera la realidad.

Es importante ya que permitió identificar y analizar los estilos de liderazgo de los directivos de la organización.

Serrano A. (2017), en la tesis “*Implicancia de la PNP en la inseguridad ciudadana en Huanuco-2015*”. (Tesis de pregrado).Universidad de Huánuco, en una de sus conclusiones expresa que nuestra policía Nacional del Perú coadyuva involuntariamente en la inseguridad de los ciudadanos de la Región Huánuco. Es necesario que todos los miembros de la comunidad se unan codo a codo para a levantar un lugar seguro donde puedan vivir dignamente sin agresiones, sin violencia, sin delincuencia.

A su vez con la investigación obtenida deseamos alentar a las juntas vecinales de participar activamente organizándonos entre la comunidad a fin de hacer reflexionar a la vecindad, como alimentar el debate abierto y el intercambio de opinión a nivel local de ideas políticas y buenas prácticas de los valores sobre la inseguridad ciudadana y tomar mayor interés ciudadano.

Mamani V.(2016), en la investigación titulada: *Influencia de los factores motivacionales sobre la Calidad de Gestión de la Institución Educativa Modesto Basadre de la ciudad de Tacna*,(Tesis de pregrado), Tacna, se encontraron como hallazgos en la presente investigación: Se determinaron los factores motivacionales que influyen en los docentes de la institución en análisis, a su vez se determinó la calidad de gestión en la Institución Educativa, habiéndose encontrado una relación directa entre las variables de análisis, factores motivacionales y calidad de gestión.

El estudio realizado es importante porque se analizó la influencia de los factores motivacionales en la Gestión de la I.E., esto ha permitido conocer que la motivación es importante para el recurso humano lo que contribuye a la calidad en la gestión.

Díaz F. (2015), en la tesis: *El gestor gerencial y trabajo en grupo de los colaboradores de la dirección ejecutiva de personal de la policía nacional del Perú*, (Tesis de pregrado), Lima, se analizaron las constantes liderazgo gerencial y trabajo en grupo, donde se evidenció una correspondencia significativa entre las variables de estudio, formándose una correspondencia media moderada.

Ya hay suficiente literatura respecto a las desgastadas teorías que han intentado acercarse a explicar el liderazgo y sus ramificaciones que pese a que han sido inmensamente detalladas, sustentadas y explicadas no han contribuido mucho a poner en práctica los planes que conlleva esta disciplina. Tal vez la teoría que mayor aporte ha hecho o haría a esta organización aún no se ha escrito, o tal vez, ya se ha escrito; esta teoría debería llamarse la teoría de los hechos o la teoría de las propuesta a los hechos.

La presente investigación es importante porque el liderazgo gerencial es importante conocerlo y analizarlo en bien de su recurso humano, como es el caso de la PNP. A su vez se identificó una relación entre las variables en estudio.

Sulca Z. (2015), en su obra *“Impacto de la Motivación en la Gestión de una organización policial” en Lima cercado*, (Tesis de grado), Universidad decana de América San Marcos, en éste trabajo se pretendió explicar el efecto de la motivación sobre la eficiencia del personal de la División Policial, conociendo la real dimensión del problema para proponer planes de contingencia para mejorar tal situación, se concluyó que: Los efectivos policiales de la institución deducen criterio motivador e higiene generan un cambio en la efectividad de su ardua labor. Se obtuvo como resultado de la prueba de

hipótesis una correlación directa baja, debido a que los lauros alcanzados por los efectivos policiales influyen muy poco en la efectividad de las comisarías.

Realidad métrica que muestra en sus resultados, que mientras se generan mayores cosas para una empresa, estaríamos en un factor crítico para tener éxito, una mención más efectiva de como capitalizar las ventajas y desventajas de ser motivado o sin ser motivado. Cabe resaltar que a lo largo de la historia de la policía esta no ha sido un ejemplo de gestión de productividad, pues hay factores que quizá aún no estén identificados para medir su real capacidad de generar beneficios para la sociedad, allí el gran dilema, se nace o se hace el desorden.

Es importante ya que permitió analizar el efecto motivador en la gestión de la policía, donde prevalece la importancia de la motivación, es necesario sentirse motivado para poder ejecutar sus acciones de manera óptima y porque no lograr ser más efectivos en su producción.

A Nivel Local

Odar J. (2016), en la tesis: *Nivel de mejora en la productividad de la Empresa Vivar SAC*, (tesis de pregrado). USAT, Chiclayo, sostiene que debido a la propuesta de mejora se logró establecer criterios altos de productividad en la empresa VIVAR SAC, reportándose un aumento del 4% en los recursos materiales, en tanto se redujo la mano de obra en 11 por ciento, en referencia a los recursos financieros se redujo en 16 por ciento. El cuello de botella para la producción se redujo en tiempos, donde se revisaron y eliminaron las actividades que no agregaban valor para el proceso, por consecuente se mejoró la productividad.

En realidad el término productividad ha sido, muy traído a menos; puesto que a medida que exploramos y lo calificamos perderíamos su esencia de medir lo que quiere medir; vale decir la efectividad, la que es concebida como la fuente y destino de la energía que se mueve dentro de cualquier organización.

La investigación es importante porque muestra la mejora de la productividad de la empresa, donde se redujo los cuellos de botella y se establecieron criterios para analizar la productividad.

Alvarado P. y Llanca K. (2014), en la tesis: Formas de liderar y su relación con la motivación laboral en los trabajadores de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo (tesis pregrado); concluye que: El liderazgo organizacional y la motivación laboral son elementos importantes para el desarrollo del campo organizacional y desempeño de funciones en el ambiente universitario. Se encontró relación significativa entre el estilo nutritivo con la motivación y relación altamente significativa entre el estilo emotivo indócil con la motivación ($p < 0.05$).

Entrar a complicarse con terminología poco utilizado equivale tratar de desviarse del tema y caer en terrenos circenses de la elocuencia, resultaría más sencillo, referirse a lidera para producir, y con ello basta.

Es importante indicar que los estilos de liderazgo y motivación se relacionan en el docente a tiempo parcial y docente a tiempo completo de una universidad de Chiclayo, puesto que si el colaborador se encuentra motivado habrá un mejor estilo de liderazgo.

León M. (2016), en la investigación: *Coaching para la mejora del liderazgo y su aplicación en la formación de instructores del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo*". (Tesis de postgrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, se determinó la carencia de una dirección asertiva, a su vez en el análisis realizado se encontró carencia de un proceso de coaching para la formación de líderes donde la contradicción entre las competencias profesionales y los resultados mejore el liderazgo de la región, la transformación de los instructores y miembros del equipo, a través de un liderazgo transformacional y un coaching de equipo, desarrollando competencias y habilidades en bien de la región.

Antes de declarar si es importante o no preferiríamos ir cada vez precisando si ya hemos olvidado de hacer citas o conclusiones anticipadas de las fuentes o causa del liderazgo para producir; es decir; pareciera que ya no se requiere investigar para sacar las conclusiones, toda vez que el problema queda resulta sin mayor esfuerzo, pues estaríamos, en un falso problema, o en realidad ya tendríamos las respuestas en vez de las preguntas.

Es importante porque permite inferir que el coaching es importante en la mejora del liderazgo, un personal motivado logrará mejora productividad.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Conceptos en relación a primera variable: estrategias liderazgo motivacional.

Estrategia

Ansoff (1965), explica que “Las estrategias, son las expresiones operacionales de políticas en el sentido de que, dentro de un sistema administrativo, definen el criterio operacional sobre la base de cuales los programas específicos pueden ser concebido, seleccionados e implementados.” (p.43)

De acuerdo con Porter M. (2013), define que “Estrategia es la creación de una posición única y valiosa. Proceso donde el producto es seleccionado debido a la superior optimización de su cadena de valor, elabora un producto especializado de acuerdo a su segmento de mercado”. (p.132)

Estrategias de influencia utilizadas por los gerentes

Respecto a las estrategias de influencia en los escritos académicos, son confundidas con poder y autoridad. Para Yukl (2002), a menudo los términos son usados sin proporcionar una definición explícita. Este procedimiento es exitoso si está en las siguientes condiciones: (a) la persona sobre quien se ejerce la influencia, el influenciado, la percibe como una forma aceptable de influencia social, b) el agente tiene suficiente posición y poder personal para usar la táctica, c) la táctica tiene la capacidad para afectar las actitudes acerca de la deseabilidad.

No se trata de seguir dando vueltas alrededor de dos palabras que evitan afrontar el tema, de lo que en realidad se trata de enfocar el tema, de coger el tema, de asir el problema, no las causas, no las consecuencias, no los síntomas y para ello formulemos cada vez más preguntas que respuestas. Tal vez las respuestas no representan nada, puesto que para representar nada, lo que en realidad hubiese sucedido es que no se identificó el problema.

Aunque siempre pensamos que la terminología referida a estrategia, se presenta a menudo confusa, dado que la estrategia como término natural explora muchas posibilidades de hacer las cosas, por ende, debemos saber en qué circunstancias hacer uso de los términos arriba indicados.

Según Bustamante y Barreat (1996: 54), en su investigación fundamentada en las tácticas de influencias propuestas por Yukl y Tracey (ob cit). Las mismas que para efectos de ser explicadas fueron agrupadas en tres dimensiones: retadoras, controladoras y afiliativas.

Cada una de estas clasificaciones no son disruptivas, menos de menos, o mejor dicho de lo poco dicho, a lo nimio de lo dicho. Basta con indicar que la importancia de las reflexiones respecto a o acerca de motivar para producir es una fuente de alternativas para inspirar al más agnóstico del premio y castigo.

Motivación

Según, Arana (2013), es mediante el enriquecimiento del puesto donde se basa la motivación, pues, se refiere a la forma de expansión vertical de los puestos.

Porret (2008); define motivación a lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano dentro de la organización. En el aspecto laboral se requiere que la persona ejecute un trabajo lo mejor posible, y pueda obtener mejores resultados y que los procesos de motivación sean efectivos para cada uno de los que integran el equipo de trabajo, y se sientan a bien dentro del área de labores.

Tipos de Motivación

Motivación intrínseca (MI). Aquí se presenta que alguien fija su interés por el estudio o trabajo, validar así superación y personalidad alcanzando sus fines, aspiraciones y metas. La motivación intrínseca para aprender es una herramienta clave para identificar fortalezas y debilidades de la persona a fin de evaluarse interiormente.

Motivación extrínseca (ME), concebida como el individuo trata de cumplir con los requisitos y procedimientos que se le exige a fin de conseguir un resultado.

Liderazgo

Conviene definir este valor consiste en una forma de ser, por ende, el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales; además un líder debe ser una fuente de inspiración, y así mismo la fuente del ejemplo y fuente de las estrategias.

Quizá la palabra más utilizada en las esferas de la ciencia de la administración es ésta liderar, quien quiera, quien sea , quien fuese, o quiera realizar una acción o suceso tendría que ser muy amigo del liderazgo.

Según Palomo (2013), quien refiere que: “En todo proceso de cambio, ya sea macro organizacional o micro, los líderes se convierten en una pieza clave para poder completar el complicado *puzzle* y permitir que todas las piezas encajen perfectamente, sin olvidar que existen otras piezas claves como los recursos humanos, los procesos, la arquitectura o estructura organizacional”.

Chiavenato (2007), refiere que: “Liderazgo es el proceso de ejercer influencia sobre un individuo o un grupo de individuos en los esfuerzos para la realización de los objetivos en determinada situación”. Esta definición es expuesta en forma matemática.

Liderazgo Motivacional

Algunos líderes pueden influenciar haciendo uso de sus cargos y con características y actitudes capaz de generar entusiasmo e identificación de parte de los seguidores. Romero G. (1993) propuso un liderazgo motivacional, definido como la “influencia que unas personas ejercen sobre otra basada en características personales particulares”.

Este tipo de liderazgo es motivacional pues está sustentado en motivaciones positivas y además estimula en los seguidores un compromiso y responsabilidad con las propuestas de gestión llamadas metas.

Vaya que elucubración más generalista, que más cercana a la realidad, la que se necesita para utilizarlo como instrumento para conseguir objetivos y metas dentro de la organización y fuera de ésta.

Dimensiones del Liderazgo Motivacional

Considerando que se identifican tres componentes importantes y que han servido para medirlo: (a) Toma de decisiones democráticas; (b) Orientación hacia metas y resultados, e (c) Integración grupal. Bajo esta concepción el líder motivacional debe estimular y permitir la participación de sus adeptos en las decisiones importantes que puedan afectarlos. También, debe tener la suficiente confianza y seguridad en sí mismo para no sentirse amenazado o debilitado porque los seguidores tengan la posibilidad de influir en esas decisiones.

Bajo este esquema la motivación ha sido, es y será una causa para producir un efecto en la medida que cada suceso importante representa un esfuerzo de cada persona, que dado un sinnúmero de limitaciones para no hacer las cosas encuentra una razón para seguir adelante.

1.3.2. Conceptos Básicos relacionados a segunda variable: productividad.

Veiga (2011) refiere que la productividad “es una medida de la eficiencia en la producción”. Por lo cual “productividad se entiende la relación entre lo que se produce y lo que se necesita para producir”.

Van Der (2005) Explica que la productividad laboral es “como el acto más valioso de la empresa en el capital humano”, a su vez los trabajadores que usan la experiencia y conocimientos en la variación del status quo, la innovación continua, los estándares del del trabajo, más y mejores productos y servicios, y deriva en un incremento de la productividad de la organización, como conclusión la productividad es un indicador de eficiencia.

Dimensiones de la Productividad

Indicadores de Eficiencia: En resumen podríamos traducir este concepto como hacer más con lo mismo, o hacer lo mismo con menos.

Indicadores de Eficacia, Fleitman (2008) Explica que en un periodo determinado nos permiten saber si se cumplieron las metas o los objetivos.

El resultado de unir a los dos indicadores en un mismo periodo de tiempo obtendríamos la efectividad.

1.3.3. Teoría de la primera variable del estudio: estrategias de liderazgo motivacional.

Según Romero (1993), citado por Gómez-Rada (2002), los líderes que han alcanzado cierto crecimiento personal conducen a sus seguidores a la búsqueda del mismo, entendiendo este crecimiento como un proceso por el cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior.

Equivale a traducir literalmente que el crecimiento de la persona esta expresado fundamentalmente en el aspecto interior y luego exterior, para luego presentar una diferenciación armónica de su ser y convertirse en la palabra desarrollo.

El principio para desarrollarse como persona y crecer como tal, surge de la comunicación basado en el arte de preguntarse quién soy yo, y luego a medida que descubrimos un status quo de nuestro ser podríamos pretender una mejora o diferenciación a través del tiempo, no comparado con un tercero sino comprado con uno mismo.

Tabla 1. *Diferencias entre Dirigir y Líder*

Autor/es	Dirigir	Líderar
Lowy y Hood (2004)	Resuelve problemas	Gestiona dilemas
Nicolaou-Smokoviti (2004)	Legitimado por la organización y sus estructuras	Legitimado por la existencia de seguidores voluntarios
Spigener (2004)	Rol funcional Enfocado en las tareas Dirige Dirige/regula las actividades de los demás	Rol cultural Enfocado en las prácticas y los objetivos Coach Guía actividades para sí mismo, en grupo e individualmente
Zalenick (2004)	Énfasis en lo racional y el control Resuelve problemas Se caracteriza por su inteligencia, habilidades analíticas, persistencia, tolerancia y por su buena voluntad Los objetivos dan respuesta a las necesidades Da respuesta a las ideas Prefiere trabajar con personas Sigue el curso de la vida	Énfasis en la inspiración y en la asunción de riesgos Desarrolla nuevas ideas Se caracteriza por su tolerancia o en situaciones de caos, pasión, intensidad y por su empatía Los objetivos se derivan de la visión Da forma a las ideas A menudo le gusta estar solo Considera que hay muchas vidas
Ackoff (2003)	Autoridad Tiene subordinados Objetivo: mantener y explotar las ventajas del negocio.	Carisma Tiene seguidores Objetivo: llevar a cabo con éxito transformaciones organizacionales.
Alvesson y Sveningsson (2003)	Crea estabilidad Es racional	Genera cambios Visionario
Bennis (2003:44-45)	Administra Es una copia Conserva Se concentra en sistemas y estructura Se vale del control Tiene una visión cortoplacista Pregunta cómo y cuándo Siempre fija la vista en los beneficios Imita Acepta el "status quo" Hace las cosas bien.	Innova Es un original Desarrolla Se concentra en las personas Inspira confianza Tiene una perspectiva a largo plazo Pregunta qué y porqué Mira al horizonte Origina Lo desafía Hace las cosas que se deben hacer.
Caldwell (2003)	Facilitador Planifica, organiza, dirige, controla recompensa y castiga Se centra en detalles pequeños	Innovador Tiene visión, explora oportunidades desencadena cambios estratégicos, motiva Crea grandes cambios

Zimmermann (2001)	Enfocado en las cuestiones micro Capitán Analista Conductor Controlador	Enfocado en las cuestiones macro Visionario Colaborador Vendedor Negociador
Kotler (2001)	Hace frente a la complejidad Controla y resuelve problemas Organiza y dota de personal Planifica y presupuesta	Hace frente a los cambios Motiva e inspira a los demás Aliena a las personas Establece una dirección clara
Kotler (1999)	El objetivo es mantener el actual sistema funcionando Trabaja para la jerarquía y los sistemas	El objetivo es producir cambios exitosos Trabaja para la gente y la cultura
Kotler (1990)	Los resultados de una gestión eficaz se basan en la predicción, el orden, y consecución de resultados para los stakeholders	Los resultados de un liderazgo eficaz se basan en cambios dramáticos y de éxito (ej.: nuevos productos, nuevos procesos, nuevos enfoques), resultando un incremento notable en la competitividad.
Rost (1998)	Autoridad Tiene subordinados Orientado a producir y a vender productos/servicios Los productos y servicios resultan de la coordina de las actividades de los directivos y subordinados	Influencia Tiene colaboradores Orientado a intentar cambios reales Los cambios se reflejan en los objetivos de los líderes y de sus colaboradores (seguidores)
Drouillard y Kleiner (1996)	Evita y manipula	Confronta y crece

Fuente: Adaptado de HayGroup, 2006.

Liderazgo en las organizaciones

“En el transcurso de la historia, del liderazgo se ha hablado mucho debido a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sean sociales, políticas hasta incluso militares”. (Juárez y Contreras, 2012)

Pareciera que a menudo se hace uso de mucha sinonimia para expresar un concepto simple y práctico, valdría decir que liderazgo no significa denigración del ser humano, sino un acto que conlleve a la persona a desarrollar o identificar sus fortalezas y minimizar sus debilidades. Siguiendo esta línea, los líderes inician un proceso de adaptación y complejidad, lo que les permite ser flexibles ante las circunstancias, muchas de ella, adversas (Juárez y Contreras, 2012, p. 48).

Liderazgo y Valores

Existe una relación entre los estilos de liderazgo y los valores, la búsqueda de relacionar en una organización y hacer de los líderes la construcción de un sistema

integrado que genera patrones de comportamiento deseables, los cuales influyen decisivamente sobre el rendimiento de los subordinados, su compromiso hacia la organización y los niveles de satisfacción con el trabajo (Gardner & Avolio, 1998, p.34).

Podríamos indicar que la influencia sobre el desempeño de los dependientes, el compromiso hacia la empresa y los estándares de satisfacción en las labores, en gran medida depende de los tipos de liderazgo que sea tan potente para estructurar dentro de la empresa u organización. Pareciera que las estrategias del tema en estudio y los desempeños en la organización han estado, están y estarán relacionados.

Los valores del líder juegan un papel fundamental en el proceso de influencia y en los resultados organizacionales, sólo han sido estudiados en contadas ocasiones. Un ejemplo determinante, es un estudio en el que analizó los sistemas de valores que presentan los líderes transformacionales utilizando como marco de referencia el modelo propuesto por (April, Peters, Locke & Mlambo, 2010, p. 168).

La teoría de la Motivación de Maslow

La jerarquía de las necesidades de Maslow (1954). Cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades. En realidad esta teoría está vigente desde hace cincuenta años, sin embargo hay alguna contradicción dado que el tema de la motivación es simple en el ser humano. Tal vez tan simple como las básicas y las no básicas, veamos a continuación lo referente al autor:

Las necesidades son: (a) básicas/fisiológicas: que incluye el hambre, la sed, el sexo y el sueño; (b) de seguridad : como estabilidad personal, protección contra los peligros, (c) sociales/afiliación: referido al tema de la pertenencia, el amor, la aceptación social, la amistad, entre otras; (d) autoestima: la que contempla el respeto a sí mismo y el reconocimiento; (e) autorrealización: que enfoca al perfeccionamiento, la propia satisfacción personal y finalmente el desarrollo.

La Teoría de las Necesidades de McClelland

Esta teoría respecto a las necesidades de McClelland (1951, 1961). Este científico de la psicología realizó sus estudios de la relación entre las necesidades y el comportamiento desde fines de los años 1940. Por otro lado, la motivación laboral, según McClelland (1971, citado por Ramírez et al., 2008; Griffin & Moorhead, 2010, se podría inferir que estas teorías guardan estrecha relación con la problemática abordada porque apuntan a las estrategias de motivación que subyacen de nuestras necesidades, de la fuerza y energía que nos lleva a emprender la gran tarea motivacional de todo PNP.

Esta teoría si bien es cierta es la más respetada en el sector de la dirección de personal, no siempre, tenemos que aceptarla dentro de las investigaciones, debido que todo está en constante cambio y evolución. Dicha teoría es la que fundamentaría al presente trabajo de esta fuerza policial a lo ancho y largo del territorio nacional llamado Perú.

1.3.4. Teorías relacionadas a segunda variable: productividad.

Para entender a la productividad de la organización lo enfocamos como el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad dentro de una organización (Robbins & Judge, 2009).

Contemplamos a los recursos son administrados por las personas, tales ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (Singh, 2008).

Esta medida dentro y fuera de la organización aún no ha sido superada por otra, en términos de interpretación sencilla *podríamos decir que es “hacer las cosas, con menos recursos que los que se utilizan actualmente, o hacer más cosas con los mismos*

recursos que utilizados actualmente”. Así de simple definimos esta temática del desempeño de la organización.

Tenemos que las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial (Vroom & Deci, 1992; Parra, 1998).

Según lo indicado con Vroom, citado por Chiavenato (2009), son “tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir”: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad Chiavenato (2009: página 252).

Podríamos citar que la percepción de una persona para influenciar en la eficiencia, los objetivos de cada individuo relacionado a la productividad impactan en la fuente de generación del desempeño de cada trabajador.

Asimismo, las personas con sus hechos procuran alcanzar unos determinados objetivos o fines importantes para ellas, la actividad económica es uno de ellos, y representa una parte muy importante en la vida social de todo individuo (Perea, 2006).

Por esta razón, la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora (Marchant, 2006; Quijano, 2006).

Por lo tanto los líderes de la organización deben identificar esos factores que impulsan a los individuos a ser más eficientes y productivos (Jones & Chung, 2006). Tenemos que Tolentino (2004) fundamenta que productividad es el resultado de la armonía y articulación entre tecnología, la organización los recursos humanos y los sistemas, gerenciados, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia (Delgadillo, 2003).

Por otro lado este concepto de productividad puede considerarse entonces como la medida global del desempeño de una organización (Prokopenko, 1999; Quijano, 2006). La anterior definición podría constituir el enfoque más respetable de lo que significa productividad. Por lo tanto es sinónimo de efectividad.

Finalmente, la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo (FernándezRíos & Sánchez, 1997).

La anterior proposición es más de lo mismo de lo que hemos venido reflexionando en torno a la literatura que fundamenta directamente o indirectamente al estudio sujeto de ejecución.

1.4. Formulación al Problema

¿Cuál es la relación que existe entre las Estrategias de Liderazgo Motivacional y la Productividad. PNP, Chota. 2017?

1.5. Justificación del Estudio

El hablar de Estrategias –camino- de Liderazgo Motivacional – señalar los motivos se refiere a poner en práctica estrategias, con el único fin de incrementar la productividad policial por ende el desempeño de los efectivos policiales en el cumplimiento de su misión y servicio policial del día a día generando gusto y comentarios buenos por parte de la población, teniendo así un clima laboral excelente, lo que influiría además en su vida personal y profesional.

En la actualidad se percibe la escases de personas líderes motivacionales positivos, en bien de uno mismo, de la sociedad y de la patria; un liderazgo que motive al personal de la empresa o Instituciones en el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades y obligaciones, en su mayoría se tiene jefes más no líderes.

Por otro lado está muy desquebrajada la confianza de la sociedad hacia la PNP, es más que evidente por la corrupción que se observa a diario en la televisión, redes sociales, periódicos. En la PNP se observa dos focos de corrupción: Uno en lo que afecta cotidiana y directamente a la comunidad, que es básicamente con la policía de tránsito y casos de investigación y el otro dentro de la Institución: manejo de recursos humanos, logísticos, combustible, pago de proveedores, pago de comisiones, entre otros.

Por ello es fundamental estudiar e investigar la influencia que tiene el poner en práctica estrategias de liderazgo motivacional en el personal PNP en relación a la productividad policial de la Comisaria Sectorial Chota. En tanto el liderazgo implica gestionar la organización generando dispositivos de motivación y efectividad, respondiendo a los retos y exigencias que se presentan día a día en la Institución y de igual modo cumplir con las expectativas de la ciudadanía.

La presente investigación es importante para la investigadora, ya que permitió aplicar lo aprendido durante las clases universitarias, y poder aplicarlas en la investigación, además es importante para futuras investigaciones para que pueda servir como referencia en temas similares a investigar.

La presente investigación, otorgará aportes importantes a sociedad (en torno a la seguridad ciudadana, los ciudadanos estarán satisfechos con el accionar policial y realizarán comentarios favorables de la institución y de cada efectivo policial porque el trabajo responsable y efectivo que verán en ellos el día a día), y a la institución policial (en relación a la productividad policial incrementaría, en el comportamiento del efectivo policial como funcionario de hacer cumplir la ley, recuperación del respeto y confianza de la comunidad).

Metodología: Aplicar de manera coordinada los principios de la administración;

Planificación, organización, dirección, ejecución y control en la gestión; determinado roles y responsabilidades a cada uno de los efectivos policiales con el fin de medir su productividad; asegurando la cercanía hacia la comunidad, garantizando servicios policiales eficientes, eficaces y efectivos.

Práctica: El Comisario determinando y poniendo en práctica estrategias de liderazgo motivacional en los subalternos o del personal más antiguo en los menos antiguos; planificará, organizará, dirigirá y ejecutará acciones necesarias para organizar diversos eventos, seminarios, talleres, conferencias, reuniones de trabajo, reuniones de camaradería, operativos, acciones cívicas, actividades de acercamiento a la población y otros con el único fin de fomentar la participación proactiva de todos los efectivos policiales; satisfaciendo esta manera las necesidades y expectativas de la población en materia de orden público y seguridad ciudadana.

Además incentivar, motivar al personal PNP para que produzca más, de una manera adecuada, con calidad e innovación, es tarea diaria del Comisario o del personal PNP más antiguo, es por eso que las estrategias de liderazgo motivacional juegan un papel muy importante, además de buscar constantemente un estado de ánimo positivo en los efectivos policiales.

Teórica: Es útil como antecedente en la realización de futuros trabajos de investigación, por el hecho de existir pocos estudios en relación a la Policía Nacional del Perú, permitiendo conocer la influencia de poner en práctica estrategias de un liderazgo motivacional en los efectivos policiales para incrementar la productividad policial; lo que permitirá presentar la presente investigación a la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, para las mejoras respectivas.

1.6.Hipótesis

H0: “A menor nivel de estrategias de liderazgo motivacional, no incrementaría la Productividad. PNP, Chota. 2017”.

H1: “A mayor nivel de estrategias de liderazgo motivacional, incrementaría la Productividad. PNP, Chota. 2017”.

1.7. Supuestos u Objetivos del Trabajo de Investigación

Determinar las estrategias de liderazgo motivacional y su relación con la Productividad. PNP, Chota. 2017.

1.7.1. Objetivos Específicos.

- a) Estimar el nivel de las estrategias de liderazgo motivacional en la PNP, Chota. 2017.
- b) Determinar el nivel de Productividad en la PNP, Chota. 2017.
- c) Establecer qué relación existe entre los Niveles de estrategias de Liderazgo Motivacional y la Productividad. PNP, Chota. 2017.

II. Método

En el presente capítulo detallamos el Diseño de la Investigación, las Variables con su Operacionalización, la población, los instrumentos de Recolección de datos, y finalmente establecemos la estrategia del Análisis de Datos.

2.1. Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), describen el diseño de la presente investigación: tipo Cuantitativa, diseño de investigación: No Experimental, Enfoque: descriptivo, correlacional, explicativa, bivariada, retrospectiva, longitudinal, predictiva.

2.2. Variables

Variable 1: Estrategias de Liderazgo Motivacional

Variable 2: Productividad

VI: Estrategias de Liderazgo Motivacional	Las estrategias, son las expresiones operacionales de políticas en el sentido de que, dentro de un sistema administrativo, definen el criterio operacional sobre la base de cuales los programas específicos pueden ser concebido, seleccionados e implementados.” (Ansoff, 1965, p.43)	Dimensiones del Liderazgo Motivacional Se han identificado tres componentes muy importantes y que han sido utilizados para medir el liderazgo motivacional: (1) Toma de decisiones democráticas; (2) Orientación hacia metas y resultados, y (3) Integración grupal. .	Toma de decisiones Metas Integración Grupal	N° de acciones tomadas /MMAA Resultado / meta x 100 = % N° de integrantes de Seincri/MMAA N° de integrantes de transito/MMAA N° de integrantes de familia/MMAA N° de integrantes de prevención/MMAA	Reportes estadísticos de la Productividad. PNP Chota, 2017 Escala de medida : de razón, proporción o porcentaje.
--	---	--	---	--	--

Operacionalización De las variables.

2.3. Métodos de Muestreo

Población: No corresponde al estudio

Muestra: No corresponde al estudio

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

2.4.1. Técnicas.

La técnica utilizada en la presente investigación fue el análisis documental (Memoria Anual- Reportes estadísticos de la Productividad PNP Chota, 2017)

a. Técnica documental

Para la aplicación de esta técnica se consultaron diversos textos como libros, artículos, tesis, fuentes electrónicas sobre temas relaciones con la investigación, siendo detallados en las referencias que sirvieron de fundamento a la presente investigación.

2.4.2. Instrumentos.

Análisis Documental: El instrumento utilizado para la investigación fue la producción de la Memoria Anual 2017 y Cuadros estadísticos de la Directiva N° 10-01-2004-DGPNP.

2.4.3. Validez.

La validez del constructo se realizó a través de la validación de la misma dependencia de la Comisaría de Chota, ya que contamos con un organismo de control de toda la documentación adquirida a través del Análisis Documental.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

En la presente investigación se utilizó el Método inductivo, el cual fue empleado para el análisis de los datos, de acuerdo a Muñoz (2011), refiere que el método inductivo es: “Inducción es el proceso de razonamiento que analiza una parte de un todo y va desde lo particular a lo general, o de lo individual a lo universal”.

Para el análisis de correlación entre las variables de estudio se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, que es una medida de relación lineal, entre dos variables cuantitativas.

2.6. Aspectos Éticos

En los aspectos éticos utilizados para la presente investigación fueron: El consentimiento informado, la confiabilidad de los datos y el anonimato de la información obtenida.

III. Resultados

Presentamos los siguientes hallazgos respecto a los objetivos de la investigación:

1. Estimar el nivel de las estrategias de liderazgo motivacional. PNP, Chota. 2017

Tabla 3
Nivel de estrategias

2017	fi	%
Enero	20	8.16
Febrero	23	9.39
Marzo	25	10.20
Abril	20	8.16
Mayo	18	7.35
Junio	19	7.76
Julio	21	8.57
Agosto	20	8.16
Septiembre	17	6.94
Octubre	20	8.16
Noviembre	20	8.16
Diciembre	22	8.98
Total	245	100.00
Promedio	20.42	

Fuente: Reporte Estadístico de Estrategias Comisaría Chota 2017

En la tabla 3 se observa de las acciones tomadas se encuentra un promedio de estrategias de 20.42 que equivale al promedio mensual aproximado de acciones tomadas en la Comisaría de Chota, año 2017. La escala de medición es como sigue: (a) nivel bajo: 0-10; (b) nivel medio: mayor a 10 menor a 20, (c) nivel alto: mayor a 20

2. Determinar el nivel de Productividad. PNP, Chota. 2017

Tabla 4

Nivel de Productividad

<i>Productividad</i>		
2017	fi	%
Enero	3908	10.17
Febrero	7623	19.83
Marzo	4593	11.95
Abril	3550	9.23
Mayo	2090	5.44
Junio	5334	13.87
Julio	4067	10.58
Agosto	2595	6.75
Septiembre	317	0.82
Octubre	2302	5.99
Noviembre	196	0.51
Diciembre	1870	4.86
Total	38445	100.00
Promedio	3203.75	

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4, se observa el nivel de productividad de la Comisaría Chota 2017, referente al total de operativos realizados, intervenidos, denuncias y detenidos, vehículos intervenidos infractores al Reglamento Nacional de Tránsito, Requisitoriados, Recuperados y al DOV, habiendo obtenido un promedio del nivel de productividad de enero a diciembre 2017 de 3203.75 de logros en la Comisaria de Chota.

Tabla 5

Resumen de Productividad 2017

AÑO 2017	OPERATIVOS REALIZADOS	PERSONAS INTERVENIDAS	DENUNCIAS			DETENIDOS					VEHICULOS				Productividad
			DENUNCIAS POR DELITOS	DENUNCIAS POR FALTAS	DENUNCIAS POR VIOL. FAMILIAR	DETENIDOS DIFERENTES DELITOS	DETENIDOS POR ALCOHOLEMIA	DETENIDOS POR VIOLNCIA	REQUISITORIA DOS	INTERVENIDOS	DOV	RECUPERADOS	CON REQUISITORIA	PAPELETAS DE TRANSITO	
Enero	38	3259	19	6	34	2	6	4	3	3	52	2	7	473	3908
Febrero	32	3484	43	6	30	7	12	4	2	3413	29	4	6	551	7623
Marzo	16	1948	22	0	30	3	7	2	1	2356	26	1	4	177	4593
Abril	14	1724	26	12	36	3	10	2	6	1596	7	5	9	100	3550
Mayo	14	128	16	4	22	0	5	1	7	1765	4	2	12	110	2090
Junio	24	2130	35	12	28	7	9	3	2	2891	16	5	12	160	5334
Julio	7	739	23	7	27	4	1	4	1	3023	42	6	9	174	4067
Agosto	13	763	21	10	35	11	8	3	3	1488	32	5	14	189	2595
Septiembre	22	0	35	6	26	3	7	6	6	0	17	4	16	169	317
Octubre	15	0	38	13	21	5	4	2	2	1870	75	5	8	244	2302
Noviembre	8	0	23	11	33	1	3	2	3	0	17	2	4	89	196
Diciembre	13	0	32	10	30	5	0	0	4	1654	4	0	4	114	1870
Total	216	14175	333	97	352	51	72	33	40	20059	321	41	105	2550	38445
Promedio	18.00	1181.25	27.75	8.08	29.33	4.25	6.00	2.75	3.33	3438.00	49.00	6.00	9.00	213.00	3203.75

Fuente: Memoria Anual Com Sec Chota.

En la tabla 5, se observa la Productividad de la Comisaría Chota, detallado de enero a diciembre 2017, donde se aprecian el número de operativos realizados, personas intervenidas, denuncias por delitos, denuncias por violencia familiar y detenidos, vehículos intervenidos infractores al Reglamento Nacional de Tránsito, Requisitoriados, Recuperados y al DOV.

A su vez podemos observar que el promedio de personas intervenidas en la Comisaría Chota 2017 fue de 1181.25 intervenidos, el total de denuncias familiar fue de 352 durante todo el año, siendo el total de detenidos por violencia familiar 33, lo que se concluye que en la ciudad de Chota, se observa que el valor hacia la familia se viene perdiendo por la falta de moral y confianza entre la pareja (padres-esposos) núcleo de la familia, por ende es importante crear talleres fundamentados en la unión familiar y fomentar la importancia de los valores en la familia, desde niños para contar con ciudadanos respetuosos del hogar y buenos padres, aspectos importantes a desarrollar.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de operativos realizados y denuncias registradas año 2017

MEMORIA ANUAL 2017					
COMISARÍA SECTORIAL CHOTA	OPERATIVOS REALIZADOS	PERSONAS INTERVENIDAS	DENUNCIAS		
			DENUNCIAS POR DELITOS	DENUNCIAS POR FALTAS	DENUNCIAS POR VIOL. FAMILIAR
TOTAL	216	14175	333	97	352

Fuente: Memoria Anual Com Sec Chota.

En la tabla 6, se observa que, en la comisaría sectorial Chota, teniendo en cuenta el análisis de la memoria anual correspondiente al año 2017, el número de operativos realizados equivale a 216, los operativos policiales se encuentran planificados en el Plan de Operativo Institucional (POI) de la PNP. Teniendo en cuenta el capítulo 7 de la Ley Orgánica de la PNP Perú, artículo 1 se establece que una de las funciones de la PNP es: “Mantener la seguridad y tranquilidad públicas para permitir el libre ejercicio de los derechos fundamentales de la persona consagrados en la Constitución Política del Perú”, por lo cual se planifican los operativos policiales.

En el artículo 8 del capítulo 1 de la Ley Orgánica PNP, indica las atribuciones del efectivo PNP donde refiere que puede intervenir en toda circunstancia, cuando el ejercicio de la función policial así lo requiera, por considerarse permanentemente en servicio. Dado el caso de análisis en la presente investigación, el número de personas intervenidas en la Comisaría Sectorial Chota asciende a 14175, teniendo en cuenta que la intervención debe de realizarse dentro del marco legal vigente, como en el manual de los Derechos Humanos y el uso de fuerza (el armamento y equipo afectado para el servicio, debe ser utilizado en defensa y protección de las personas y la sociedad, empleándolos solamente ante una acción violenta de parte de los infractores o intervenidos y no como una demostración de fuerza excesiva en su intervención).

Por ese motivo se debe establecer necesariamente prioridades de seguridad en cuanto a la protección de la integridad física y la vida, teniendo como prioridad a la víctima o público, la seguridad del propio efectivo policial y de sus compañeros. El número de denuncias por delitos corresponde a 333 denuncias, cuando una persona es víctima de un delito o falta, puede poner el hecho en conocimiento del Juzgado o Fiscalía directamente, mediante una denuncia, o deberá realizar la denuncia en una dependencia policial para posteriormente proceder con la investigación.

De todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede nacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de

perjuicios causados por el hecho punible. El número de denuncias por faltas para el año 2017 fueron de 97 denuncias, siendo las más comunes faltas contra la persona, contra el patrimonio y las buenas costumbres.

El número de denuncias por Violencia Familiar corresponde a 352, denuncias, la violencia familiar afecta gravemente a la sociedad peruana. Sin embargo se ha podido observar que existe un 90% de casos de violencia que afecta directamente a las mujeres. La vida de una mujer agredida puede estar en serio riesgo si no se le brinda protección adecuada.

La violencia familiar es un tema importante para el desarrollo de la sociedad, sin embargo hoy en día se aprecia a diario víctimas por violencia familiar, la pérdida de valores en la persona, la falta de moral entre parejas, ha conllevado a éstos ataques de violencia que ponen en juego la vida de la mujer y en muchos casos de sus menores hijos.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de detenidos año 2017

PROGRAMACIÓN ANUAL 2017					
COMISARÍA SECTORIAL CHOTA	DETENIDOS				
	TOTAL DE DETENIDOS	DETENIDOS DIFERENTES DELITOS	DETENIDOS POR ALCOHOLEMIA	DETENIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR	REQUISITORIADOS
TOTAL	198	53	70	35	40

Fuente: Memoria Anual Com Sec Chota.

El total de detenidos para el año 2017 corresponde a 198 detenidos por diferentes delitos, por conducción en estado de ebriedad, detenidos por violencia familiar y requisitorias. El número de detenidos por diferentes delitos asciende a 53 detenidos, entre los cuales los delitos más comunes registrados en la Comisaria de Chota son: contra la vida cuerpo y la salud, contra el patrimonio, contra la libertad sexual, contra la seguridad pública, siendo estos los más comunes.

3. Determinar cuál es la relación entre las estrategias de liderazgo motivacional y la Productividad. PNP, Chota. 2017.

Habiendo utilizado el Coeficiente de Correlación de Pearson para correlacionar las variables estrategias de liderazgo motivacional y productividad, se obtuvo una correlación alta positiva cuyo valor $r=0.982$.

Tabla 8

Correlación entre variables

	(Productividad)	(Estrategias)
Enero	3908	20
Febrero	7623	23
Marzo	4593	25
Abril	3550	20
Mayo	2090	18
Junio	5334	19
Julio	4067	21
Agosto	2595	20
Septiembre	317	17
Octubre	2302	20
Noviembre	196	20
Diciembre	1870	22

Coeficiente de Correlación	
r=	0.982

Fuente: Datos procesados de ambas variables

En tanto si:

Si $0 < r < 1$, existe una correlación alta positiva.

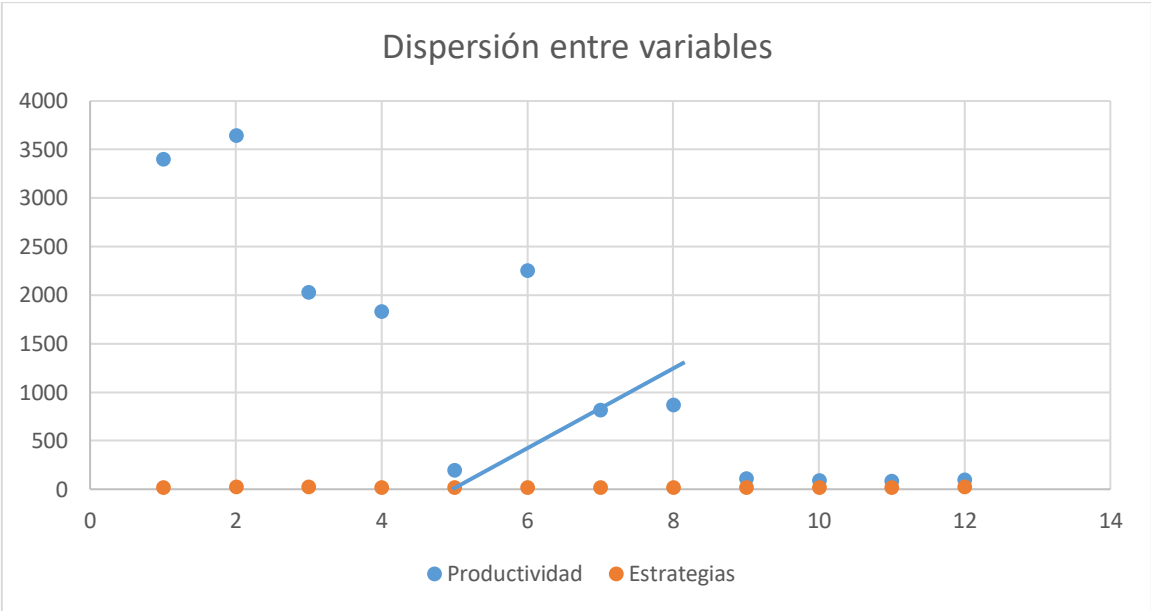


Figura 1: Dispersión entre variables

IV. Discusión

El propósito fundamental de la presente investigación fue describir los niveles de estrategias de liderazgo y su relación con los niveles de productividad de la Comisaría sectorial Chota, de acuerdo con Vega (2011), quien sostiene que la productividad es una medida de la eficiencia en la producción, es decir la relación entre lo que se produce y lo que se necesita para producir, en la investigación sustentada por Vásquez E. (2016), donde desarrolla una Propuesta para incrementar la productividad, sostiene que la importancia de sentirse cómodo y a gusto en el lugar de trabajo es una de las principales razones para ser más productivos, a su vez es importante lo que se requiere, es mejorar la percepción de los líderes al momento de gestionar los recursos humanos para poder adaptarse a los cambios globales y aumentar la productividad laboral.

En la investigación realizada se sostiene que la productividad en la Comisaría de Chota fue analizada partiendo de la memoria anual durante el año 2017, donde se analizaron indicadores de productividad: operativos realizados, personas intervenidas, denuncias por delitos, denuncias por violencia familiar, detenidos, vehículos recuperados, requisitoriados, infractores al Reglamento Nacional de Tránsito y al DOV, siendo también importante inculcar al personal una identificación muy particular por su Policía lo que conlleve a incrementar el nivel de productividad. Por lo expuesto se aceptan dichas teorías.

Se concluyó que en la ciudad de Chota, se observa que el valor hacia la familia se viene perdiendo por la falta de moral y confianza entre la pareja (padres-esposos) núcleo de la familia, por ende es importante crear talleres fundamentados en la unión familiar y fomentar la importancia de los valores en la familia, desde niños para contar con ciudadanos respetuosos del hogar y buenos padres, aspectos importantes a desarrollar.

Según Ansoff, las estrategias, son las expresiones operacionales de políticas en el sentido de que, dentro de un sistema administrativo, definen el criterio operacional sobre la base de cuales los programas específicos pueden ser concebidos, seleccionados e implementados, a su vez Romero G. (1993) propone un liderazgo motivacional, definido como la “influencia que unas personas ejercen sobre otra basada en características personales particulares”.

Un liderazgo es motivacional cuando es sustentado en motivaciones positivas y porque estimula en los seguidores el compromiso y responsabilidad con las metas propuestas, tal es el caso de la Comisaría Sectorial Chota donde se identificaron las estrategias de liderazgo motivacional aplicadas en la dependencia, en tanto, de acuerdo con Montero P. (2017), en su investigación realizada donde se analizaron e identificaron los estilos de liderazgo que ejerce el Equipo Directivo, se identificó, el liderazgo transaccional donde resulta útil y beneficioso en la vida organizacional, el Equipo Directivo – Líder debe propiciar condiciones que promuevan permanentemente acciones de cambio y mejora en la institución, es por ello muy importante identificar los estilos de liderazgo en toda organización, de acuerdo con Serrano A. (2017), quien refiere en su investigación que la Policía Nacional del Perú influye en la inseguridad ciudadana en los ciudadanos de la Región Huánuco. Es necesaria la participación de la seguridad de nuestra sociedad contribuyendo en ella para el logro de una sociedad con valores y principios morales que hoy en día se vienen perdiendo.

V. Conclusiones

1. Se estimó el nivel de las estrategias de liderazgo motivacional. PNP, Chota. 2017, de acuerdo a las estrategias analizadas en la investigación se encontró un Nivel Alto de ejecución de las estrategias con una media de 20.3 mensual. Dicho estándar está en función al número de la política de comando “alto”, y tiene carácter reservado y son acciones estratégicas de productividad.
2. Se logró determinar el nivel de Productividad. PNP, Chota. 2017, se realizó a través de los indicadores de Productividad de enero a diciembre del año 2017, sumando 3203 acciones de productividad.
3. Se determinó la relación entre las estrategias de liderazgo motivacional y la Productividad. PNP, Chota. 2017, esto se realizó a través de la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación Alta Positiva y Directa cuyo valor $r=0.982$.
4. Se acepta la hipótesis “A mayor nivel de estrategias de liderazgo motivacional, incrementaría la Productividad. PNP, Chota. 2017”.

VI. Recomendaciones

1. Se recomienda al Comisario de la Comisaría de Chota, priorizar entre su personal la práctica de estrategias de liderazgo motivacional con la finalidad de mejorar su productividad, por ende generaría satisfacción en la ciudadanía, generando comentarios favorables.
2. Se recomienda al encargado de la Comisaría de Chota, fomentar entre sus efectivos policiales prácticas de motivación que podrían ser (capacitaciones, reconocimientos, felicitaciones, permisos), con el objetivo de lograr el incremento de productividad.
3. Se recomienda al encargado de la Comisaria Chota, fomentar reuniones de integración entre sus efectivos policiales lo que conllevaría a un clima laboral favorable con la finalidad de poder mantener un equipo identificado con su institución en bien de su comunidad.
4. Se recomendaría al personal de la Comisaría Chota, la práctica de valores hacia la comunidad, brindando talleres dirigidos a estudiantes del nivel primario, secundario, superior y en general a la ciudadanía.
5. Se recomienda al encargado de la Comisaría de Chota fomentar entre los efectivos la práctica de estrategias de liderazgo con la finalidad de lograr una plena identificación con la institución, en consecuencia incrementaría la productividad policial e imagen institucional.

VII. Referencias

- Amorós, E. (2007) *Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque*, Perú: Escuela de Economía USAT.
- Alvarado P. y Llanca K. (2014), *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de una universidad particular de Chiclayo, 2014*, (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Avolio, B.J., y Gardner, W.L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16, pp. 315-338.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F., y May, D.R. (2004). *Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors*. *The Leadership Quarterly*, 15(6), pp. 801-823.
- Alvarado y Llanca (2014), *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de una universidad particular de Chiclayo, 2014*, (Tesis de pregrado), Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Bain, D. (2003). *Productividad, Solución a los problemas de la empresa*. Mc Graw-Hill.
- Centeno, M. (2012). *Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional*. Bogotá. Universidad EAN.
- Chávez S. (2013) en la investigación: “*La Influencia del liderazgo en el clima organizacional, análisis de la Pyme ecuatoriana*”, (Tesis de grado), Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2011). *Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Fleitman J. (2008) *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Schoenfeld pax.
- García, A. (2011). *Productividad y Reducción de Costos*. México: Editorial Trillas.
- Guerreo y Vásquez (2017), *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo*, (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Griffin, R. (2010). *Administración*. México: Editorial Cengage Learning.
- Hernández C. (2013), *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*, (Tesis de grado). Universidad de Bogotá, Colombia.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgrawhill-Educación.
- León M. (2016), *Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo – región norte 2016*, (tesis de postgrado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw Hill.
- Montero, M. (2006) *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 36(12), pp. 25-29.
- Ñaupas H., Mejía E., Novoa E., Villagómez A (2013), *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*, 3ra Edición.
- Orduz B. (2013) *Liderazgo Motivacional. Cimiento fundamental del éxito empresarial*, (Tesis de grado) Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá: Colombia.
- Odar J. (2016) *Mejora de productividad en la Empresa Vivar SAC*, (tesis de pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Palacios y Moncayo (2017), *Grado de supervisión entre liderazgo y satisfacción del personal ejecutivo comercial del Banco Falabella Open Plaza Chiclayo*, (Tesis de pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Pizarro M. (2017), *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada*, (Tesis de postgrado), Universidad César Vallejo, Lima.
- Rojas L. (2016), *El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa Coomultrup LTDA*, (Tesis de pregrado), Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Salom de Bustamante, C. (En preparación). *Estudio psicométrico de la escala para medir estrategias de influencia*.
- Salom de Bustamante, C. y Barreat, Y. (1996). *Estrategias de Influencia y motivaciones sociales*. Memorias EVEMO 6.

- Sulca Z. (2015), *Impacto de la Motivación en la Gestión de una organización policial” - el caso de división policial – 1 Lima cercado (región policial lima)*, (Tesis de grado), Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Suchar Z. (2015), *Modelos de Motivación y Liderazgo*, (Tesis de grado), Universidad Fidelitas, San José, Costa Rica.
- Van Der (2005) *Gestión y gerencias empresariales*. Eco ediciones.
- Vásquez E. (2016) *Propuesta para incrementar la productividad en empresas del área metropolitana en función del clima organizacional*. (Tesis de grado). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Weber, M. (1993). *¿Qué es la Burocracia?* Ministerio para las Administraciones Públicas: Madrid.
- Yukl, G. y Tracey B, J. (1992). *Consequences of influence tactics used with subordinates, peers, and the boss*. *Journal of Applied Psychology*, 77 (4), pp.525-535.
- Yzáziga Y. (2017), *Estilos de liderazgo y Resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo*, (Tesis de pregrado), Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Zapata, G. & Mirabal, A. (2011). *El cambio en la organización: Un estudio teórico desde la perspectiva de control externo*. *Estudios Gerenciales*, 27, pp. 79-98.

ANEXOS

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



Yo, RONAL NOE, GONZALEZ GONZALES, titular del DNI N° 45331332, de Profesión CONTADOR PUBLICO COLEGIADO, CON MATRICULA N° 02 - 7428 y teniendo conocimiento del trabajo de investigación de la ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en la institución de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - SEDE CHICLAYO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, a efectos del tema de investigación que se está desarrollando correspondientes al presente estudio denominado "ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD. PNP CHOTA.2017"

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

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertenencia				X

En Chiclayo, 01 de Agosto del año 2018.

C.P.C. Ronald Noe González G.
MATRICULA N° 02-7428

Técnica: Revisión Documental

Instrumento: Análisis Documental

Variable: Productividad

Datos de la Aplicación	
Nombre:	Comisaría Sectorial - Chota
Área de análisis	Estadística
Fecha de Aplicación:	02/04/2018
Unidad de Análisis	Categoría de Análisis
Memoria Anual 2017	Cuadros estadísticos – Directiva N° 10-2004-DGPNP
Producto de Análisis	
Se reportó un total de operativos realizados, intervenidos, denuncias y detenidos, vehículos intervenidos infractores al Reglamento Nacional de Tránsito, Requisitoriados, Recuperados y al DOV, habiendo obtenido un promedio del nivel de productividad de enero a diciembre 2017 de 3203.75 de logros en la Comisaria de Chota.	
Se evidenció el promedio de personas intervenidas en la Comisaría Chota 2017 fue de 1181.25 intervenidos, el total de denuncias familiar fue de 352 durante todo el año, siendo el total de detenidos por violencia familiar.	
El número de operativos realizados equivale a 216, siendo actividades relacionadas con el cumplimiento del deber y de la misión asignada, los mismos que se ejecutan en el día “D” a la hora “H”, con el fin de combatir la delincuencia en sus diferentes modalidades.	
El número de denuncias por faltas para el año 2017 fueron de 97 denuncias, siendo las más comunes faltas contra la persona, contra el patrimonio y las buenas costumbres.	
El número de denuncias por Violencia Familiar corresponde a 352, denuncias, la	



violencia familiar afecta gravemente a la sociedad peruana. Sin embargo se ha podido observar que existe un 90% de casos de violencia que afecta directamente a las mujeres.

Evaluado por: Ronald Noe González González
Nombre y Apellido:
D.N.I.: 45331332

Firma: _____


 C.P.C. Ronald Noe González G.
MATRICULA N° 02-7428

Técnica: Revisión Documental

Instrumento: Análisis Documental

Variable: Estrategias de Liderazgo Motivacional

Dimensiones: Toma de decisiones, metas e integración grupal

Datos de la Aplicación	
Nombre:	Comisaría Sectorial - Chota
Área de análisis	Estadística
Fecha de Aplicación:	02/04/2018
Unidad de Análisis	Categoría de Análisis
Área de Administración	Estrategias Retadoras Estrategias Afiliativas Estrategias Controladoras
Producto de Análisis	
Estrategias Retadoras Toma de Decisiones Estrategias Afiliativas Trabajo bajo presión Estrategias Controladoras Grado de autonomía y responsabilidad. -Logro de metas	
De las acciones tomadas se encuentra un promedio de estrategias de 20.42 que equivale al promedio mensual aproximado de acciones tomadas en la Comisaría de Chota, año 2017.	

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Ronald Noé González González

D.N.I.: 45331332

Firma: _____



C.P.C. Ronald Noé González G.
MATRICULA N° 02-7428

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: ESCALA PARA MEDIR PRODUCTIVIDAD

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: González González Ronald Noé
- Grado Académico: Bachiller en Contabilidad
- Institución donde labora: Romas Corporación SAC
- Dirección: Urb. Los Robles U.S. P. 0107 Cuzco Teléfono: 990117375 Email: ron.gocorp@hotmail.com
- Autor (es) del Instrumento: El Investigador. Cuzco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENO Fecha: 31/05/2018

IV. Promedio de Valoración: BUENO



BEN
C.P.C. Ronald Noé González G.
MATRICULA N° 02-7428 N° 45331332

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: ESCALA PARA MEDIR ESTRATEGIA DE LIDERAZGO MOTIVACIONAL

JUICIO DE EXPERTOS


V. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: González González Ronald Noé
- Grado Académico: Bachiller en Contabilidad
- Institución donde labora: Ronzo Corporation SAC
- Dirección: Urb. Los rielos M.38 lote 7 - Chiclayo Teléfono: 990117895 Email: ronzo.corp@hotmail.com
- Autor (es) del Instrumento: El Investigador.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

- VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENO Fecha: 31/05/2018
- VIII. Promedio de Valoración: BUENO


C.P.C. Ronald Noé González G.
 MATRICULA N° 02-7428
 DNI N° 45331332

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: **Luz Marianela Medina Ramírez**

FACULTAD/ESCUELA: Ciencias Empresariales/ Administración

Parte I

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Estrategias de Liderazgo Motivacional y su relación con la productividad. PNP, Chota. 2017
2. PROBLEMA	¿Cuál es la relación que existe entre las Estrategias de Liderazgo Motivacional y la Productividad. PNP, Chota .2017?
3. HIPÓTESIS	H1. A mayor nivel de estrategias de liderazgo motivacional, incrementaría la productividad PNP, Chota. 2017 H0. A menor nivel de estrategias de liderazgo motivacional, no incrementaría la productividad. PNP, Chota.2017
4. OBJETIVO GENERAL	Determinar estrategias de liderazgo motivacional y su relación con la productividad. PNP, Chota. 2017
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	a) Estimar el nivel de las estrategias de liderazgo motivacional. PNP, Chota, 2017. b) Determinar el nivel de Productividad. PNP, Chota 2017. c) Establecer qué relación existe entre los niveles de estrategias de liderazgo motivacional y la productividad. PNP, Chota. 2017.
6. DISEÑO DEL ESTUDIO	Tipo Cuantitativa, diseño de investigación: No Experimental, Enfoque: descriptivo, correlacional, explicativa, bivariada, retrospectiva, longitudinal, predictiva.
7. POBLACIÓN Y MUESTRA	No corresponde al estudio
8. VARIABLES	Variable Independiente: Estrategias de Liderazgo Motivacional Variable Dependiente: Productividad

Parte II

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable(s)	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Estrategias de Liderazgo Motivacional (ELM)	Las estrategias, son las expresiones operacionales de políticas en el sentido de que, dentro de un sistema administrativo, definen el criterio operacional sobre la base de cuales los programas específicos pueden ser concebido, seleccionados e implementados.” (Ansoff, 1965, p.43)	Dimensiones del Liderazgo Motivacional Se han identificado tres componentes muy importantes y que han sido utilizados para medir el liderazgo motivacional: (1) Toma de decisiones democráticas; (2) Orientación hacia metas y resultados, y (3) Integración grupal.	N° de acciones tomadas /MMAA resultado / meta x 100 = % N° de integrantes de Seincri/MMAA N° de integrantes de transito/MMAA N° de integrantes de familia/MMAA N° de integrantes de prevención/MMAA	Reportes estadísticos de la producción. PNP Chota, 2017 Escala de medida : de razón, proporción o porcentaje
Productividad (P)	La productividad es una medida de la eficiencia en la producción. Por productividad se entiende la relación entre lo que se produce y lo que se necesita para producir.(Vega,2011)	“La relación entre los productos logrados y los factores que intervienen en la productividad” (García, 2011)	N° de personas Requisitorias N° de personas detenidas en flagrancia delito N° de vehículos recuperados por hurto- robo	

			<p>N° de vehículos requisitoriados intervenidos</p> <p>por denuncias recibidas/ MMAA</p> <p>por patrullajes motorizados/ MM AA</p> <p>N° Charlas de en Instituciones Educativas (inicial, primaria, secundaria)/MMAA</p> <p>N° Charlas a Universitarios, academias, padres de familia, entre otros/ MMAA</p> <p>N° de club de menores, JJ.VV, barrio seguro conformadas/MMAA</p>	
--	--	--	--	--

Parte III

<p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p>	<p>En la presente investigación se utilizó el Método inductivo, el cual fue empleado para el análisis de los datos, de acuerdo a Muñoz (2011), refiere que el método inductivo es: “Inducción es el proceso de razonamiento que analiza una parte de un todo y va desde lo particular a lo general, o de lo individual a lo universal”.</p> <p>Para el análisis de correlación entre las variables de estudio se utilizó el Coeficiente de Correlación de Person, que es una medida de relación lineal, entre dos variables cuantitativas.</p>																																													
<p>RESULTADOS</p>	<p align="center">- Estimar el nivel de las estrategias de liderazgo motivacional. PNP, Chota. 2017</p> <p align="center">Tabla 3: Nivel de estrategias</p> <table border="1" data-bbox="667 1024 1170 1633"> <thead> <tr> <th>2017</th> <th>fi</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Enero</td><td>20</td><td>8.16</td></tr> <tr><td>Febrero</td><td>23</td><td>9.39</td></tr> <tr><td>Marzo</td><td>25</td><td>10.20</td></tr> <tr><td>Abril</td><td>20</td><td>8.16</td></tr> <tr><td>Mayo</td><td>18</td><td>7.35</td></tr> <tr><td>Junio</td><td>19</td><td>7.76</td></tr> <tr><td>Julio</td><td>21</td><td>8.57</td></tr> <tr><td>Agosto</td><td>20</td><td>8.16</td></tr> <tr><td>Septiembre</td><td>17</td><td>6.94</td></tr> <tr><td>Octubre</td><td>20</td><td>8.16</td></tr> <tr><td>Noviembre</td><td>20</td><td>8.16</td></tr> <tr><td>Diciembre</td><td>22</td><td>8.98</td></tr> <tr><td>Total</td><td>245</td><td>100.00</td></tr> <tr><td>Promedio</td><td>20.42</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p align="center">Fuente: Reporte Estadístico de Estrategias Comisaría Chota 2017</p> <p align="center">En la tabla 3 se observa de las acciones tomadas se</p>	2017	fi	%	Enero	20	8.16	Febrero	23	9.39	Marzo	25	10.20	Abril	20	8.16	Mayo	18	7.35	Junio	19	7.76	Julio	21	8.57	Agosto	20	8.16	Septiembre	17	6.94	Octubre	20	8.16	Noviembre	20	8.16	Diciembre	22	8.98	Total	245	100.00	Promedio	20.42	
2017	fi	%																																												
Enero	20	8.16																																												
Febrero	23	9.39																																												
Marzo	25	10.20																																												
Abril	20	8.16																																												
Mayo	18	7.35																																												
Junio	19	7.76																																												
Julio	21	8.57																																												
Agosto	20	8.16																																												
Septiembre	17	6.94																																												
Octubre	20	8.16																																												
Noviembre	20	8.16																																												
Diciembre	22	8.98																																												
Total	245	100.00																																												
Promedio	20.42																																													

encuentra un promedio de estrategias de 20.42 que equivale al promedio mensual aproximado de acciones tomadas en la Comisaría de Chota, año 2017. La escala de medición es como sigue: (a) nivel bajo: 0-10; (b) nivel medio: mayor a 10 menor a 20, (c) nivel alto: mayor a 20

- **Determinar el nivel de Productividad. PNP, Chota. 2017**

Tabla 4: Nivel de Productividad

Productividad		
2017	fi	%
Enero	3908	10.17
Febrero	7623	19.83
Marzo	4593	11.95
Abril	3550	9.23
Mayo	2090	5.44
Junio	5334	13.87
Julio	4067	10.58
Agosto	2595	6.75
Septiembre	317	0.82
Octubre	2302	5.99
Noviembre	196	0.51
Diciembre	1870	4.86
Total	38445	100.00
Promedio	3203.75	

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4, se observa el nivel de productividad de la Comisaría Chota 2017, referente al total de operativos realizados, intervenidos, denuncias y detenidos, vehículos intervenidos

infractores al Reglamento Nacional de Tránsito, Requisitoriados, Recuperados y al DOV, habiendo obtenido un promedio del nivel de productividad de enero a diciembre 2017 de 3203.75 de logros en la Comisaría de Chota.

Tabla 5: Resumen de Productividad 2017

En la tabla 5, se observa la Productividad de la Comisaría Chota, detallado de enero a diciembre 2017, donde se aprecian el número de operativos realizados, personas intervenidas, denuncias por delitos, denuncias por violencia familiar y detenidos, vehículos intervenidos infractores al Reglamento Nacional de Tránsito, Requisitoriados, Recuperados y al DOV.

A su vez podemos observar que el promedio de personas intervenidas en la Comisaría Chota 2017 fue de 1181.25 intervenidos, el total de denuncias familiar fue de 352 durante todo el año, siendo el total de detenidos por violencia familiar 33, lo que se concluye que en la ciudad de Chota, se observa que el valor hacia la familia se viene perdiendo por la falta de moral y confianza entre la pareja (padres-esposos) núcleo de la familia, por ende es importante crear talleres fundamentados en la unión familiar y fomentar la importancia de los valores en la familia, desde niños para contar con ciudadanos respetuosos del hogar y buenos padres, aspectos importantes a desarrollar.

Tabla 6: Distribución de frecuencia de operativos realizados y denuncias registradas año 2017

MEMORIA ANUAL 2017

COMISARÍA SECTORIAL CHOTA	OPERATIVOS REALIZADOS	PERSONAS INTERVENIDAS	DENUNCIAS		
			DENUNCIAS POR DELITOS	DENUNCIAS POR FALTAS	DENUNCIAS POR VIOL. FAMILIAR
TOTAL	216	14175	333	97	352

Fuente: Memoria Anual Com Sec Chota.

En la tabla 6, se observa que, en la comisaría sectorial Chota, teniendo en cuenta el análisis de la memoria anual correspondiente al año 2017, el número de operativos realizados equivale a 216, los operativos policiales se encuentran planificados en el Plan de Operativo Institucional (POI) de la PNP. Teniendo en cuenta el capítulo 7 de la Ley Orgánica de la PNP Perú, artículo 1 se establece que una de las funciones de la PNP es: “Mantener la seguridad y tranquilidad públicas para permitir el libre ejercicio de los derechos fundamentales de la persona consagrados en la Constitución Política del Perú”, por lo cual se planifican los operativos policiales.

En el artículo 8 del capítulo 1 de la Ley Orgánica PNP, indica las atribuciones del efectivo PNP donde refiere que puede intervenir en toda circunstancia, cuando el ejercicio de la función policial así lo requiera, por considerarse permanentemente en servicio. Dado el caso de análisis en la presente investigación, el número de personas intervenidas en la Comisaría Sectorial Chota asciende a 14175, teniendo en cuenta que la intervención debe de realizarse dentro del marco legal vigente, como en el manual de los Derechos Humanos y el uso de fuerza (el armamento y equipo afectado para el servicio, debe ser utilizado en defensa y protección de las personas y la sociedad, empleándolos solamente ante una acción violenta de parte de los infractores o intervenidos y no como una demostración de fuerza excesiva en su intervención).

Por ese motivo se debe establecer necesariamente prioridades de seguridad en cuanto a la protección de la integridad física y la vida, teniendo como prioridad a la víctima o público, la seguridad del propio efectivo policial y de sus compañeros. El número de denuncias por delitos corresponde a 333 denuncias, cuando una persona es víctima de un delito o falta, puede poner el hecho en conocimiento del Juzgado o Fiscalía directamente, mediante una denuncia, o deberá realizar la denuncia en una dependencia policial para posteriormente proceder con la investigación.

De todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede nacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible. El número de denuncias por faltas para el año 2017 fueron de 97 denuncias, siendo las más comunes faltas contra la persona, contra el patrimonio y las buenas costumbres.

El número de denuncias por Violencia Familiar corresponde a 352, denuncias, la violencia familiar afecta gravemente a la sociedad peruana.

Sin embargo se ha podido observar que existe un 90% de casos de violencia que afecta directamente a las mujeres. La vida de una mujer agredida puede estar en serio riesgo si no se le brinda protección adecuada.

La violencia familiar es un tema importante para el desarrollo de la sociedad, sin embargo hoy en día se aprecia a diario víctimas por violencia familiar, la pérdida de valores en la persona, la falta de moral entre parejas, ha conllevado a éstos ataques de violencia que ponen en juego la vida de la mujer y en muchos casos de sus menores hijos.

Tabla 7: Distribución de frecuencia de detenidos año 2017

PROGRAMACIÓN ANUAL 2017					
COMISARÍA SECTORIAL CHOTA	DETENIDOS				
	TOTAL DE DETENIDOS	DETENIDOS DIFERENTES DELITOS	DETENIDOS POR ALCOHOLEMIA	DETENIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR	REQUISITORIADOS
TOTAL	198	53	70	35	40

Fuente: Memoria Anual Com Sec Chota.

El total de detenidos para el año 2017 corresponde a 198 detenidos por diferentes delitos, por conducción en estado de ebriedad, detenidos por violencia familiar y

requisitoriadas.

El número de detenidos por diferentes delitos asciende a 53 detenidos, entre los cuales los delitos más comunes registrados en la Comisaria de Chota son: contra la vida cuerpo y la salud, contra el patrimonio, contra la libertad sexual, contra la seguridad pública, siendo estos los más comunes.

- **Determinar cuál es la relación entre las estrategias de liderazgo motivacional y la Productividad. PNP, Chota. 2017.**

Habiendo utilizado el Coeficiente de Correlación de Pearson para correlacionar las variables estrategias de liderazgo motivacional y productividad, se obtuvo una correlación alta positiva cuyo valor $r=0.982$.

Tabla 8: Correlación entre variables

	(P)	(EsT)
Enero	3908	20
Febrero	7623	23
Marzo	4593	25
Abril	3550	20
Mayo	2090	18
Junio	5334	19
Julio	4067	21
Agosto	2595	20
Septiembre	317	17
Octubre	2302	20
Noviembre	196	20
Diciembre	1870	22

Coeficiente de Correlación

$$r = 0.982$$

Fuente: Datos procesados de ambas variables tabla 6

En tanto si:

Si $0 < r < 1$, existe una correlación alta positiva.

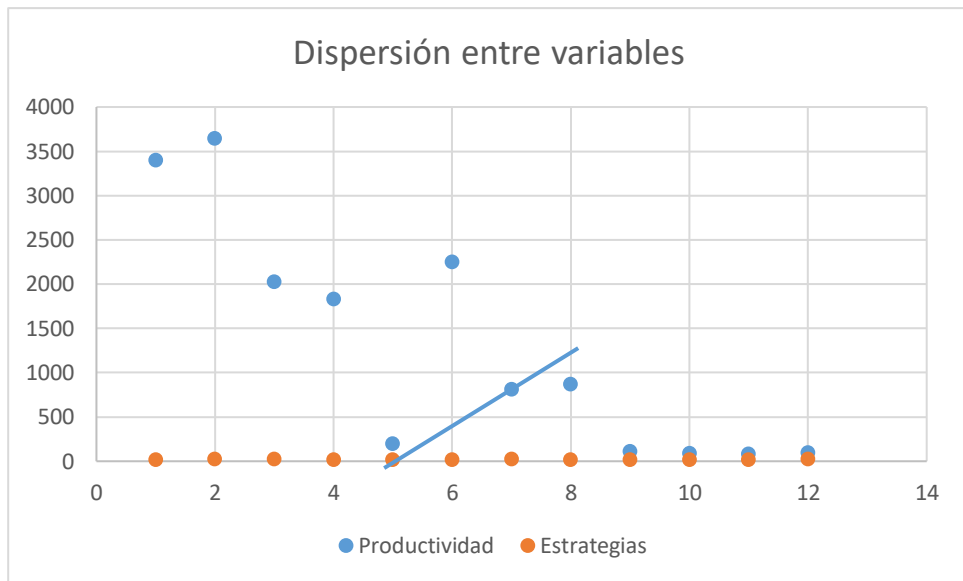




Figura 1: Dispersión entre variables

CONCLUSIONES

1. Se estimó el nivel de las estrategias de liderazgo motivacional. PNP, Chota. 2017, de acuerdo a las estrategias analizadas en la investigación se encontró un Nivel Alto de ejecución de las estrategias con una media de 20.3 mensual. Dicho estándar está en función al número de la política de comando “alto”, y tiene carácter reservado y son acciones estrategias operativas.

	<p>2. Se logró determinar el nivel de Productividad. PNP, Chota. 2017, se realizó a través de los indicadores de</p>
	<p>Productividad de enero a diciembre del año 2017, sumando 3203 acciones de Operativos.</p> <p>3. Se determinó la relación entre las estrategias de liderazgo motivacional y la Productividad. PNP, Chota. 2017, esto se realizó a través de la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación Alta Positiva y Directa cuyo valor $r=0.982$.</p> <p>4. Se acepta la hipótesis “A mayor nivel de estrategias de liderazgo motivacional, incrementaría la Productividad. PNP, Chota. 2017”.</p>


 C.P.C. Ronald Noe González G.
MATRICULA N° 02-7428

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 16

Yo, William Ricardo Díaz Torres, docente de la Facultad ciencias empresariales y Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisor (a) de la tesis titulada

"Estrategias de Liderazgo Motivacional y su relación con la Productividad. PNP, Chota. 2017", de la estudiante Luz Marianela Medina Ramirez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 17 de noviembre de 2018



.....
 Firma

William Díaz Torres

DNI: 18140172

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MEDINA ROMÍREZ LUZ MARIANELA
D.N.I. : 70030419
Domicilio : Sr. Ponciano Ugalde 747 - Guoja
Teléfono : Fijo : Móvil : 942086604
E-mail : lucesito_2_5@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACION
Carrera : ADMINISTRACION
Titulo : LICENCIADA EN ADMINISTRACION

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MEDINA ROMÍREZ LUZ MARIANELA

Titulo de la tesis:

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y SU RELACION
CON LA PRODUCTIVIDAD. PUP, CHOTO. 2017.

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 07 MAR 2019

“Estrategias de Liderazgo Motivacional y su relación con la Productividad. PNP, Chota. 2017”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repository.urosario.edu.co Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.medic.ula.ve Fuente de Internet	1%
8	intangiblecapital.org	

William Díaz Torres
18140172
DTesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MEDINA RAMIREZ LUZ MARIANELA

INFORME TITULADO:

"Estrategias de Liderazgo Motivacional y su relación con la Productividad. PNP, Chota. 2017"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 26/02/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN