



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA FUNCIÓN POLICIAL
DEL PERSONAL DE LA COMISARIA PNP ICHOCÁN – SAN
MARCOS – CAJAMARCA – AÑO 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
ABANTO CHUQUIRUNA ELVIS KEDIN

ASESOR:
JAIME LARAMIE GONZALES CASTAÑEDA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

EMPRESA

CHICLAYO – PERÚ.

2016

Página del Jurado



Mg. Urbina Cárdenas Max
Presidente



Mg. Zevallos Aquino Roció Liliana
Secretario



Mg. Castañeda Gonzales Jaime Laramie
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por darme la vida y salud para poder desarrollarme como persona y llenar de bendiciones mi hogar y mi centro de labores.

A mis padres, hermanos y mi novia porque siempre están ahí para no dejarme decaer y motivarme a seguir adelante y lograr mis objetivos apoyándome incondicionalmente en mis decisiones de superación.

Elvis Kedin Abanto Chuquiruna.

Agradecimiento

Agradezco a mis colegas de la Comisaría PNP Ichocán, amigos con los que siempre compartimos momentos buenos y malos, en distintas etapas de mi vida personal y laboral.

A mis compañeros y profesores de la UCV, ya que siempre han estado ahí para apoyarme y permitirme realizar mis estudios universitarios sin dejar de trabajar.

Declaratoria de Autenticidad

Por el presente documento, el alumno del sistema universitario basado en experiencia

Abanto Chuquiruna, Elvis Kedin

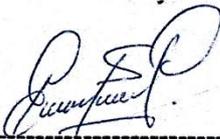
DNI N°46802907

Quien ha elaborado el Trabajo de Investigación Final-Tesis denominado **“El liderazgo y su influencia en la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca – Año 2016”** para optar el grado de Licenciado en Administración otorgado por la Universidad César Vallejo que el presente Trabajo de Investigación Final-Tesis ha sido íntegramente elaborado por mi persona y que no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro Trabajo de Investigación Final-Tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier instituto educativo.

Dejo expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o de internet.

Asimismo, afirmo que todos los miembros hemos leído el Trabajo de Investigación Final-Tesis en su totalidad y somos plenamente conscientes de todo su contenido. Asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente que este compromiso de fidelidad tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

Chiclayo, 19 de Diciembre del 2016



Firma

Presentación

Señores integrantes del Jurado evaluador, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a su disposición para la revisión y evaluación el presente trabajo de investigación titulado **“El liderazgo y su influencia en la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca – Año 2016”** el cual se ha realizado según los lineamientos de la universidad y cuyo objetivo es la obtención del título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Por consiguientes señores integrantes de este digno jurado, estoy apto a aceptar las sugerencias que de manera constructiva puedan hacerle al presente y que servirá como aporte para poder mejorarlo, así mismo sirva como base para aquellos que muestren interés en el tema y deseen continuar con estudios de esta naturaleza.

INDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación	vi
INDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
Resumen	xi
Abstract	xii
CAPITULO I.....	13
INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.3.1. Liderazgo.....	16
1.3.2. Función Policial.....	23
1.4. Formulación al problema.....	26
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.5.1. Justificación Teórica.....	26
1.5.2. Justificación Metodológica	27
1.5.3. Justificación Social.....	27
1.6. Hipotesis	27
1.7. Objetivos.....	27
1.7.1. Objetivo general	27
1.7.2. Objetivos específicos.....	28
CAPITULO II	29
MÉTODO.....	29
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables.....	30
2.3. Población y muestra.....	33
2.3.1. Población.....	33
2.3.2. Muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.5. Métodos de análisis de datos	34

2.6. Aspectos éticos	35
CAPITULO III	36
RESULTADOS	36
3.1. Tablas y figuras	36
CAPITULO IV	41
DISCUSIÓN.....	41
CAPITULO V	43
CONCLUSIONES	43
CAPITULO VI.....	44
RECOMENDACIONES	44
CAPITULO VII.....	45
PROPUESTA	45
7.1. Objetivos de la propuesta	45
7.2. Actividades de la propuesta	45
7.3. Impacto de la propuesta	45
7.4. Recursos, Beneficios y Técnica.....	50
7.5. Presupuesto	51
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	60
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESI EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	30
Tabla 2	31
Tabla 3	32
Tabla 4	34
Tabla 5	35
Tabla 6	36
Tabla 7	37
Tabla 8	38
Tabla 9	39
Tabla 10	40
Tabla 11	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	20
Figura 2	37
Figura 3	38
Figura 4	39
Figura 5	40

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia que existe entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.

Se realizó una investigación de tipo descriptivo – correlacional, la cual permite describir la situación de la función policial en la realidad problemática y permite determinar la influencia del liderazgo en la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocan – San Marcos – Cajamarca.

La técnica utilizada fue la encuesta la cual se aplicó para la obtención información. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, a través de este se realizó una serie de preguntas basadas en las dimensiones e indicadores de las variables liderazgo y función policial. El instrumento fue aplicado a la muestra la cual estuvo conformada por 25 colaboradores que prestan servicio en la Comisaria PNP Ichocán San Marcos – Cajamarca.

Se concluye que si existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán, de acuerdo a que el coeficiente de Pearson es 0.896.

El nivel de liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca, es alto debido a que los miembros de la organización, consideran que el estilo de liderazgo aplicado por su superior es el adecuado y se encuentran totalmente de acuerdo (TA).

Palabras claves: liderazgo, función policial

Abstract

The present research was to determine the influence overall objective between leadership and policing staff PNP Commissioner Ichocán - San Marcos - Cajamarca.

an investigation was conducted descriptive - correlational, which allows to describe the situation of policing in the problematic reality and to determine the influence of leadership and policing staff PNP Commissioner Ichocán - San Marcos - Cajamarca.

The technique used was the survey which was applied to obtain information. For data collection was used as an instrument the questionnaire, through this a series of questions based on the dimensions and indicators of leadership and policing variables was performed. The instrument was applied to the sample which consisted of 25 employees who serve in the PNP Commissioner Ichocán San Marcos - Cajamarca.

We conclude that if there is influence between leadership and policing staff PNP Commissioner Ichocán, according to Pearson's coefficient is 0.896.

The level of leadership in the PNP Commissioner Ichocán - San Marcos - Cajamarca, is high because the members of the organization believe that the leadership style applied by your superior is right and are fully in agreement (TA).

Keywords: leadership, policing

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El liderazgo no consiste en el ejercicio cotidiano de saber dar órdenes. Por el contrario, se considera que la base del liderazgo radica en saber influenciar en la gente, para que esta se empeñe voluntariamente en lograr los objetivos trazados por el líder. En ese sentido, mientras que el jefe posee autoridad sobre un grupo, el líder busca inspirar a un equipo de personas para que estas den lo mejor de sus habilidades hasta alcanzar el beneficio de la organización. Además indico que un jefe, a diferencia del líder, no posee visión de largo plazo ni coherencia en sus convicciones. Tampoco cree en su gente ni la estimula para que crezca profesionalmente. No delega funciones, no confía en el resto. Dirige personas pensando a corto plazo sin preocuparse del futuro de la organización. Por ese motivo, el jefe, en situaciones de crisis, que exigen el trabajo en equipo de profesionales de primer nivel, fracasa.

Un jefe se rodea de segundones para que no lo opaquen. Un líder, en cambio, se rodea de personas talentosas porque no es inseguro y piensa más en la organización que en él mismo. En el mundo moderno, dada la rapidez con la que se ejecutan los negocios, si los jefes no se transforman rápidamente en líderes, las organizaciones perderán competitividad. En ese sentido, mucho se habla sobre la necesidad del manejo de habilidades blandas de parte de los líderes, como tolerancia a la ambigüedad, empatía, confianza, humildad, compostura, inteligencia emocional, entre otras.

1.2. Trabajos previos

En el contexto internacional

Rivera (2005), en su tesis sobre Liderazgo, da a entender que el

liderazgo es un tema crucial hoy en día en donde las fronteras se han abierto al comercio global, donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que 18 las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar. En este caso se enfoca al líder como un ente de constante competencia; por tanto, el individuo puede convertirse en individualista, en un querer solamente para sí mismo. En tal sentido, la autora no ha abordado el tema de las virtudes, que son el pilar fundamental para todo líder, ya que el hombre no puede vivir de espaldas a la virtud, por lo que, «el hombre si no vive para servir, no sirve para vivir.

Bonilla (2012), en su tesis titulada Gestión del Liderazgo y Valores en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central del Ecuador de la Ciudad de Quito», fundamenta que un liderazgo no sólo basta con tener directivos, sino que se necesitan líderes, que trasciendan en la organización, que estén dispuestos a correr riesgos venciendo el desánimo e ideas negativas con paciencia y consistencia. Esta tesis, en cuanto enuncia paciencia, nos da a entender que tiene relación con la virtud de la prudencia, lo cual es un tema a tratar en nuestra investigación, así mismo, la consistencia da solidez y fuerza, por tanto ayuda también a nuestra investigación, ya que de eso trata la fortaleza.

En el contexto nacional

De igual forma Benites y Salazar (2013) indican que se realizó un Programa organizacional de recursos humanos para desarrollar el liderazgo empresarial en el consorcio Moviza S.R.L en la ciudad de Chiclayo. El estudio tuvo como objetivo proponer un programa organizacional de recursos humanos basado en la teoría situacional de Hersey – Blanchard, para desarrollar el liderazgo empresarial; para ello se trabajó con una población de 4800 clientes, de los cuales se obtuvo una muestra de 87 clientes; la hipótesis alterna que pretendió fue: si se propone, un programa organizacional de recursos humanos basados en

la teoría situacional del Hersey – Blanchard, entonces se desarrolla el liderazgo empresarial en el consorcio Moviza S.R.L en Chiclayo, contribuyendo a mejorar la atención al cliente, motivar a los trabajadores y mejora el ejercer un liderazgo eficiente. Se llegó a obtener las siguientes conclusiones: la empresa Moviza – Chiclayo debe de mejorar el área de recursos humanos para poder realizar las respectivas correcciones referentes al liderazgo empresarial y evaluar adecuadamente a sus trabajadores y por ende el rendimiento de los trabajadores.

En la investigación, se encontró que, existen factores que impiden a desarrollar un buen liderazgo en la empresa Moviza, entre ellos está la incomodidad en el cumplimiento de tareas para el cumplimiento de las metas organizacionales, no existe una atmosfera de confianza, entre otros.

Por consiguiente, Toso (2014) indicó que se investigó La relación entre satisfacción laboral y la autopercepción de liderazgo de los servidores de una institución educativa en la ciudad de Chiclayo. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y autopercepción de liderazgo; tomando una muestra poblacional de 20 trabajadores; la hipótesis que pretendió a probar fue: Si, existe relación significativa entre satisfacción laboral y autopercepción del liderazgo institucional en trabajadores. Para ellos se aplicó un cuestionario de satisfacción laboral y se obtuvo las siguientes conclusiones: de acuerdo a los resultados de la encuesta tomada a los trabajadores para determinar su nivel de satisfacción laboral se encontró que el grupo se encuentra dividido de la siguiente manera: en 25% de ellos se encuentra en un nivel de satisfacción buena, el 60% manifiesta encontrarse medianamente satisfecho, mientras que el 15% expresa encontrarse en un nivel bajo; por lo que tenemos un grupo concentrado (75%) en comunicación un nivel bajo de satisfacción, por lo que afirma que hay un 85% que se encontraría en niveles aceptables de satisfacción laboral.

De tal manera Pérez (2014) elaboró un estudio denominado Inteligencia emocional y productividad laboral realizada en la ciudad de Guatemala. El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral; para ello se trabajó con una población de 40 colaboradores; la hipótesis alterna que pretendió probar fue: la inteligencia emocional influye en la productividad laboral. Para la correlación de datos se elaboró una escala de Likert para medir ambas variables que son la inteligencia emocional relacionada con el área laboral y la productividad laboral y así comprobar la influencia de una variable con otra. Se llegó a obtener las siguientes conclusiones: los colaboradores demostraron un alto nivel de inteligencia emocional, por lo que trabajan de manera adecuada con el cliente interno y con el cliente externo y son altamente productivos. Los colaboradores de la clínica no muestran disgusto en el exceso de trabajo en tener que repartir alguna tarea por equivocación propia, lo que demuestra que son capaces de aceptar la responsabilidad de su puesto de trabajo, y tienen una actitud positiva ante los retos como una persona con inteligencia emocional lo hace.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Koontz y Wehrich (2013) El liderazgo define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas de modo que de esfuercen de manera voluntaria y entusiasta hacia el logro de las metas del grupo. Los líderes ayudan al grupo a lograr sus objetivos aprovechando al máximo sus capacidades, no se ponen detrás para empujarlo y estimular, se colocan delante, a modo de facilitar el progreso e inspirarle para lograr las metas organizacionales.

Los líderes deben infundir valores, ya sea que se refieran a calidad, honestidad, correr riesgos calculados o interesarse en los empleados y los clientes.

Todo grupo que se desempeña a casi su mayor capacidad tiene un jefe muy dotado en el arte del liderazgo. Esta habilidad está compuesta de, por lo menos, cuatro elementos principales: La capacidad de ejercer el poder de manera eficaz y responsable, la capacidad de entender que los motivos de los seres humanos varían con el tiempo y las situaciones, la habilidad para inspirar, la capacidad de cultivar un ambiente propicio para inducir esos motivos y sus respuestas.

Griffin (2011) Define al liderazgo como un proceso y a la vez como una propiedad. Como un proceso (enfocarse en lo que los líderes hacen en realidad), el liderazgo es el uso de influencia no coercitiva para moldear al grupo o las metas organizacionales, como motivar el comportamiento hacia el logro de esas metas y ayudar a definir la cultura organizacional o de grupo. Como una propiedad, el liderazgo es el conjunto de características atribuida a los individuos que se perciben como líderes. Así, los niveles son personas que pueden influir en las conductas de los demás sin tener que basarse en la fuerza, o son personas a quienes los demás aceptan como líderes.

Bateman y Snell (2009) Un líder es alguien que influye en otros para alcanzar objetivos. Cuanto mayor sea el número de seguidores, mayor es la influencia. Y mientras más exitosa sea la forma de alcanzar metas valiosas, más evidente se hará el liderazgo.

1.3.1.1. Rejilla del liderazgo

Sánchez (2010) Un punto de vista bidimensional del estilo de liderazgo es el que se apoya en la propuesta de una rejilla (grid) del liderazgo basada en los estilos 'interés por las personas' e 'interés por la producción' (Blake y Mouton, 1964). El grid tiene nueve posiciones a lo largo de cada eje, creando 81 categorías diferentes en las cuales puede ubicarse el estilo de liderazgo. El grid no muestra los resultados

obtenidos, sino los factores dominantes en el enfoque de un líder para obtener resultados. Aun cuando existen 81 posiciones en el grid, las cinco posiciones claves identificadas por Blake y Mouton son las siguientes: liderazgo empobrecido, liderazgo club de campo, liderazgo a mitad de camino, liderazgo autoritario (o de tarea) y liderazgo de equipo (o democrático).

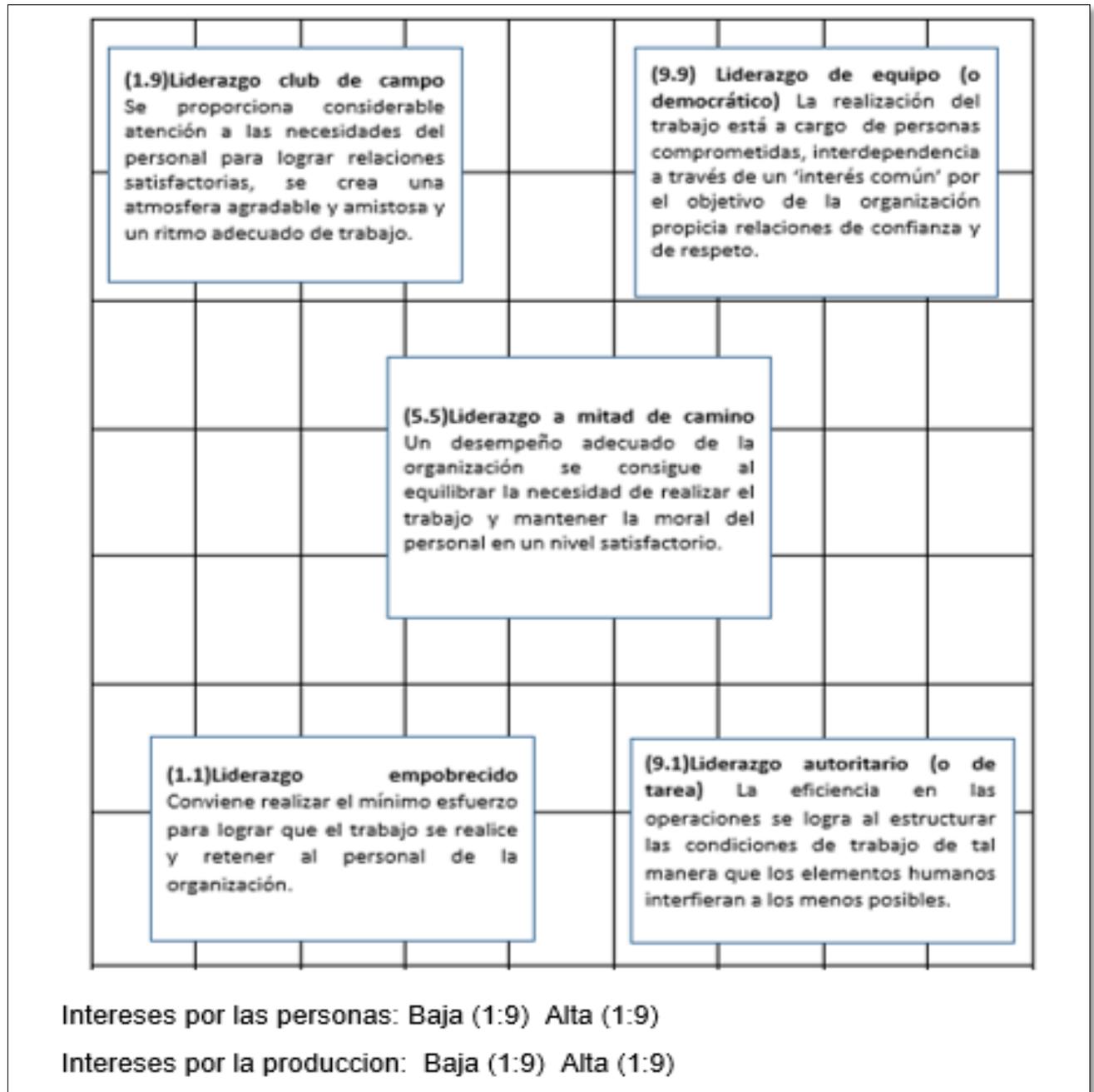
El estilo gerencial (1.1), en el extremo inferior izquierdo de la rejilla, representa un 'liderazgo empobrecido', con escaso interés por las personas y por las tareas o la producción. En ocasiones, este estilo se conoce como liderazgo laissez-faire, porque el líder no asume el rol de líder. El estilo gerencial (1.9) representa el 'liderazgo club de campo', ya que el líder se centra en dar apoyo y ser considerado con los empleados, pero muestra poco interés por la eficiencia de la tarea. En oposición, el estilo gerencia (9.1) representa el 'liderazgo autoritario o de tarea', donde el líder muestra un gran interés por la eficiencia en la producción y un escaso interés por el desarrollo y bienestar de los empleados. El estilo (5.5) representa el 'liderazgo a mitad de camino', con una eficiencia adecuada en la producción y bienestar satisfactorio de los empleados. El estilo gerencial (9.9), llamado 'liderazgo de equipo o democrático', manifiesta un gran interés por la producción, así como por el bienestar y la satisfacción de los empleados. Este liderazgo es el estilo más eficaz, ya que producirá, en casi todas las situaciones, una mejor actuación, un menor absentismo y una tasa de rotación más baja, así como una gran satisfacción de los empleados.

Un líder con un interés alto por la producción y bajo por las personas (9.1), por lo general, mejora la productividad, al menos a corto plazo. Sin embargo, los líderes que alcanzan altas valoraciones en el interés por la persona y bajas en el interés por la producción (1.9), suelen contar con seguidores más satisfechos, menos absentismo y una baja tasa de rotación entre los empleados. La perspectiva que se acepta

ampliamente en la actualidad es que los líderes efectivos pueden reunir simultáneamente un alto interés por las personas y un alto interés por la producción. Mostrar interés por las personas es beneficioso en la medida en que favorece el buen estado de ánimo del equipo y bajos niveles de interés por la producción promueven niveles elevados de desempeño.

Figura 1

Rejilla de Liderazgo



Fuente: Blacke y Mouton (1964) citado por Sánchez (2010)

1.3.1.2. Reglas de Liderazgo según Jack Welch

Welch (1995) citado por Sánchez (2010), nos menciona las principales reglas que se deben considerar para desarrollar un buen liderazgo:

1. Los líderes hacen que su equipo mejore continuamente, y aprovechan cualquier encuentro para evaluar, aleccionar y dar confianza a sus empleados.
2. Los líderes no sólo se aseguran de que el personal entienda la visión, sino de que la viva y la respire.
3. Los líderes se meten en la piel de su personal e irradian energía positiva y optimismo.
4. Los líderes establecen la confianza mediante la sinceridad, la transparencia y el honor.
5. Los líderes tienen el valor de tomar decisiones impopulares y confiar en su instinto.
6. Los líderes cuestionan e insisten, con una curiosidad que raya el escepticismo, para asegurarse de que se responde a sus preguntas con acciones.
7. Los líderes inspiran, con su ejemplo, la toma de decisiones arriesgadas y el aprendizaje continuado.
8. Los líderes celebran los triunfos.

1.3.1.3. El poder: La clave del liderazgo

Bateman y Snell (2009) nos indican que Cualquiera que sea el estilo de una persona, un componente clave de un buen liderazgo es el poder que tiene el líder para afectar al comportamiento de los demás y lograr que actúen en cierta forma. Existen diversos tipos de poder: legítimo, de recompensa, coercitivo, experto y de referencia.

- a. Poder legítimo: es la autoridad que un gerente posee en virtud del lugar que ocupa en la jerarquía de una organización. Con frecuencia, el estilo personal del liderazgo influye en la forma en que un gerente ejerce el poder legítimo. Tomemos el caso de

Carol Loray, gerente operativa de una compañía de tarjetas de felicitación que dirige un grupo de 15 artistas y diseñadores. Loray tiene poder Legítimo para contratar nuevos empleados, asignar proyectos a los artistas y diseñadores, supervisar su trabajo y evaluar su desempeño. Ella usa ese poder con eficacia. Siempre se asegura de que sus asignaciones de proyectos se ajusten a lo más posible a los intereses de sus subordinados, para que ellos disfruten de su trabajo.

- b. Poder de recompensa: el poder de recompensa es la capacidad de un gerente para conceder o denegar estímulos tangibles (aumentos de sueldo, bonos, asignaciones de trabajo según las preferencias personales) y estímulos intangibles (elogios verbales, una palmadita en la espalda, respeto). Se motiva a los miembros de una organización para que tengan un alto desempeño mediante una diversidad de recompensas. Tener la capacidad de conceder o denegar premios con base en el desempeño es una fuente fundamental de poder que permite a los gerentes tener una fuerza laboral fuertemente motivada.
- c. Poder coercitivo: el poder coercitivo es la capacidad de un gerente para castigar a los empleados. Los castigos pueden ir desde reprimendas verbales y reducciones de sueldo o del horario del trabajo hasta el despido. Finalmente, el uso excesivo del poder coercitivo rara vez produce alto desempeño y es éticamente cuestionable. A veces equivale a una forma de maltrato mental que despoja a los trabajadores de su dignidad y les provoca niveles excesivos de estrés.
- d. Poder experto: se basa en conocimientos, habilidades y las experiencias especiales de un líder. La naturaleza de poder experto varía de acuerdo con el nivel de jerárquico líder. Es frecuente que los gerentes operativos y medios posean una

gran pericia técnica pertinente para las tareas que realizan sus subordinados.

- e. Poder de referencia: el poder de referencia es más informal que las otras clases de poder. El poder de referencia está en función de las características personales que un líder, y proviene del respeto, la admiración y la lealtad que le profesan sus subordinados y colegas.

1.3.2. Función Policial

Perfil (2010) La Función Policial es un conjunto de normas que permiten a la autoridad policial a intervenir antes que se viole algún derecho, es esencial y exclusivamente preventiva.

1.3.2.1. Policía Nacional del Perú

Seguridadidl.org.pe. (2016). Es una institución del Estado creada para garantizar el orden interno, el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas. Es profesional y jerarquizada. Sus integrantes representan la ley, el orden y la seguridad en toda la República y tienen competencia para intervenir en todos los asuntos que se relacionan con el cumplimiento de sus funciones. La finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú es garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras.

1.3.2.2. Funciones básicas de la policía

Perfil (2010), indica que las funciones básicas de la policía son:

Preventiva. - Esta función se enmarca en la protección de la seguridad y sobre los derechos del ciudadano.

Disuasiva. - Es aquel que se aproxima al desistimiento del propósito delictivo o irregular.

Investigativa. - Se encuentra frente a todas las infracciones especiales de la ley penal.

Protectora. - Es la que defiende los derechos, libertades y el patrimonio público y privado sobre la sociedad.

De Auxilio. - Es la que se enmarca frente a los desastres y emergencias de las personas.

De Apoyo. - Esta siempre predispuesto a los pedidos de las autoridades

De Conciliación. - Es la que esta referente ante los conflictos menores que de no constituyan infracciones penales.

1.3.2.3. Funciones de la Policía Nacional del Perú

Pnp.gob.pe, 2016, indica que las funciones de la Policía Nacional del Perú son:

- a. Mantener la seguridad, tranquilidad pública y garantizar el libre ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución Política del Perú.
- b. Prevenir, combatir, investigar y denunciar los delitos y faltas previstos en el Código Penal y leyes especiales, perseguibles de oficio.
- c. Garantizar la seguridad ciudadana.
- d. Brindar protección al niño, al adolescente, al anciano y a la mujer que se encuentran en situación de riesgo de su libertad.

- e. Investigar la desaparición de personas naturales.
- f. Garantizar y controlar la libre circulación ferroviaria, vehicular y peatonal en la vía pública y en las carreteras.
- g. Intervenir en el transporte aéreo, marítimo, fluvial y lacustre en acciones de su competencia.
- h. Vigilar y controlar las fronteras, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre control migratorio de nacionales y extranjeros.
- i. Brindar seguridad al Presidente de la República en ejercicio o electo, a los Jefes de Estado en visita oficial y Presidentes de los Poderes Públicos.
- j. Cumplir con los mandatos escritos del Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, Ministerio Público y de la ONPE.
- k. Participar en la seguridad de los establecimientos penitenciarios, así como en el traslado de los procesados y sentenciados de conformidad con la ley.
- l. Participar en el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección y conservación de los recursos naturales y del medio ambiente.
- m. Velar por la seguridad de los bienes y servicios públicos, en coordinación con las entidades estatales correspondientes.
- n. Participar en la Defensa Nacional, Defensa Civil y en el desarrollo económico y social del país.

- o. Ejercer la identificación de las personas con fines policiales.
- p. Ejercer las demás funciones que se señalen la Constitución y las demás leyes.

1.4. Formulación al problema

¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca – Año 2016?

1.5. Justificación del estudio

Según Ñaupas & Mejía (2011). La investigación se puede agrupar en teóricas, metodológicas y sociales.

1.5.1. Justificación Teórica

La justificación teórica se da cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica. Ello implica indicar que el estudio va permitir, realizar un innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico. (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

Es por ello que ésta investigación se justifica porque nos permite estudiar a través de conceptos y teorías científicas la influencia que existe entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca – Año 2016

1.5.2. Justificación Metodológica

La justificación metodológica se da cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación puede servir para otras investigaciones similares. Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas, de muestreo, etc. que crea el investigador que pueden utilizarse en investigaciones similares (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

El presente trabajo, utilizó el método científico y un tipo de investigación descriptiva correlacional la cual nos permite encontrar la relación que existe entre el liderazgo y la función policial en una comisaría del Perú

1.5.3. Justificación Social

Según Ñaupas & Mejía (2011) “La justificación social se da cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social.” p. 126. La presente tesis sirve como un instrumento de gestión el cual va a permitir conocer que factores del liderazgo y su relación con la función policial.

1.6. Hipotesis

H₀: No existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca

H₁: Si existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia que existe entre el liderazgo y la función

policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.

1.7.2. Objetivos específicos

1.7.2.1 Determinar el nivel de liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.

1.7.2.2 Caracterizar la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán San Marcos – Cajamarca.

1.7.2.3 Identificar los factores que afectan el liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.

1.7.2.4 Describir la influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos Cajamarca

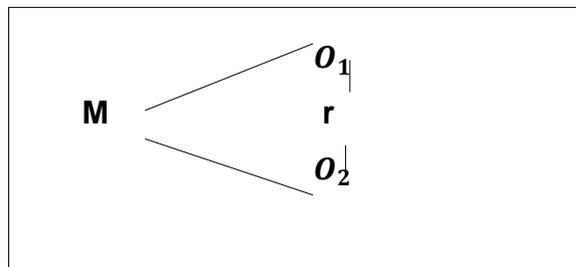
CAPITULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población; y es correlacional porque tienen como finalidad describir la relación entre dos o más variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto. Finalmente, cuantitativa porque utilizaremos la parte estadística para toda la investigación. (Sampieri, 2010).

La investigación es de diseño no experimental por que el estudio se realizara sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos; y a la vez transaccional porque recopilaremos datos en un momento único (Sampieri, 2010).



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

2.2. Variables

Tabla 1
Variables de investigación

VARIABLE		DEFINICION
Independiente	Liderazgo	Koontz y Wehrich (2013) El liderazgo define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas de modo que de esfuercen de manera voluntaria y entusiasta hacia el logro de las metas del grupo. Los líderes ayudan al grupo a lograr sus objetivos aprovechando al máximo sus capacidades, no se ponen detrás para empujarlo y estimular, se colocan delante, a modo de facilitar el progreso e inspirarle para lograr las metas organizacionales.
Dependiente	Función policial	Perfil (2010) La Función Policial es un conjunto de normas que permiten a la autoridad policial a intervenir antes que se viole algún derecho, es esencial y exclusivamente preventiva.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable independiente*

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Escala	Instrumento
Liderazgo	Poder legitimo	Nivel de poder legitimo	En la organización el lider cuenta con poder legitimo	Likert	Cuestionario
			En la organización el lider cuenta con las facultades necesarias para tomar decisiones		
	Poder de recompensa	Nivel de poder de recompensa	En la organización el lider concede estímulos tangibles con el fin de motivar a los colaboradores		
			El lider de la organización motiva los colaboradores para que tengan un alto desempeño		
	Poder coercitivo	Nivel de poder coercitivo	El lider de la organización cuenta con facultades para corregir las acciones de los empleados		
Poder de experto	Nivel de poder experto	El lider de la organización cuenta con los conocimientos necesarios para lograr los objetivos de la organización El lider de la organización cuenta con las habilidades necesarias para lograr los objetivos de la organización			
Poder de referencia	Nivel de poder de referencia	El lider de la organización es una referencia de orden e integridad El lider inspira una verdadera visión de la organización			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Escala	Instrumento
Función policial	Preventiva	Nivel de prevención	Los miembros de la organización velan por protección de la seguridad y sobre los derechos del ciudadano.	Likert	Cuestionario
	Disuasiva	Nivel de disuasión	Los miembros de la organización realizan acciones de desistimiento del propósito delictivo o irregular.		
	Investigativa	Nivel de investigación	Los miembros de la organización se enfocan en sancionar las infracciones de la ley		
	Protectora	Nivel de protección	Los miembros de la organización defiende los derechos, libertades y el patrimonio público y privado sobre la sociedad.		
	De auxilio	Nivel de auxilio	Los miembros de la organización defienden a la población frente a los desastres y emergencias de las personas.		
	De apoyo	Nivel de apoyo	Los miembros de la organización se muestran prestos a apoyar a la población		
	De conciliación	Nivel de conciliación	Los miembros de la organización concilian los conflictos menores que de no constituyan infracciones penales.		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), define a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (p.114).

En esta investigación la población está constituida por el total de trabajadores el cual corresponde a 25 efectivos policiales, que laboran en la Comisaría PNP Ichocán.

2.3.2. Muestra

Ñaupas, Novoa, Mejía Y Villagómez (2011) señalan que la muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo.

Sampieri (2010) el muestreo no probabilístico por conveniencia de acuerdo al autor es cuando la elección de los elementos, no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con el investigador o del que hace la muestra.

Debido a que la población no es significativa, se considera la muestra como el total de trabajadores (25 efectivos policiales).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta, la cual es una técnica que nos permitió identificar el conjunto de preguntas a realizar a los sujetos de estudio que fueron seleccionados en la muestra representativa de

la población, además que nos permitirá conocer las opiniones y el comportamiento de cada trabajador en su área correspondiente.

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario: según Sampieri (2010) consiste en un conjunto de preguntas respecto de uno o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. El instrumento que utilizaremos para la recopilación de datos será el cuestionario, tipo escala Likert para ser aplicado a la muestra estudiada de ambas variables.

El cuestionario tuvo una escala genérica de 1-5 y estuvo estructurada como se muestra a continuación:

Tabla 4
Escalas de Likert

Denominación	Puntuación
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia

2.5. Métodos de análisis de datos

Se describe cómo se organizó estadísticamente la información obtenida, las técnicas de análisis estadístico utilizadas para procesar los datos (software que son Excel y SPSS) que permitieron obtener los resultados, y cómo se analizó para llegar a las conclusiones.

En el procesamiento de datos debe mencionarse las herramientas estadísticas utilizadas. Como lo menciona Hernández (2010) debe decidir qué tipo de análisis de los datos se llevó a cabo: cuantitativo, cualitativo o mixto.

En caso de que el análisis sea cuantitativo, seleccionar las pruebas estadísticas apropiadas para analizar los datos, dependiendo de las hipótesis formuladas y de los niveles de medición de las variables. En caso de que el análisis elegido sea cualitativo, pre diseñar o coreografiar el esquema de análisis de los datos. En el caso de que hayamos obtenido datos cuantitativos y cualitativos a cada tipo de datos le aplicamos el análisis correspondiente.

Dentro de la metodología empleada se recolecto la información en el cuestionario, el cual posteriormente se pasó al software SPSS, para obtener las tablas y figuras y verificar la confiabilidad del instrumento.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomarán en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) que a continuación se detallan:

Tabla 5

Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
Observación participante	Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 6

Correlaciones de las variables

Correlaciones			Liderazgo	Función Policial
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Función Policial	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: SPSS

Según Martínez (2012) señala que si la relación está entre 0.75 y se aproxima a 1, será una correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, esto nos quiere decir que se asocian respectivamente. De acuerdo a los datos obtenidos de las variables estudiadas y contrastados con las teorías correspondientes de cada dimensión, se ha conseguido que Si existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca, por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo (H1) y rechazamos la hipótesis nula (Ho).

Tabla 7

Nivel de poder experto

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
El líder de la organización cuenta con los conocimientos necesarios para lograr los objetivos de la organización	2	0	0	10	13	25
	8%	0%	0%	40%	52%	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 2

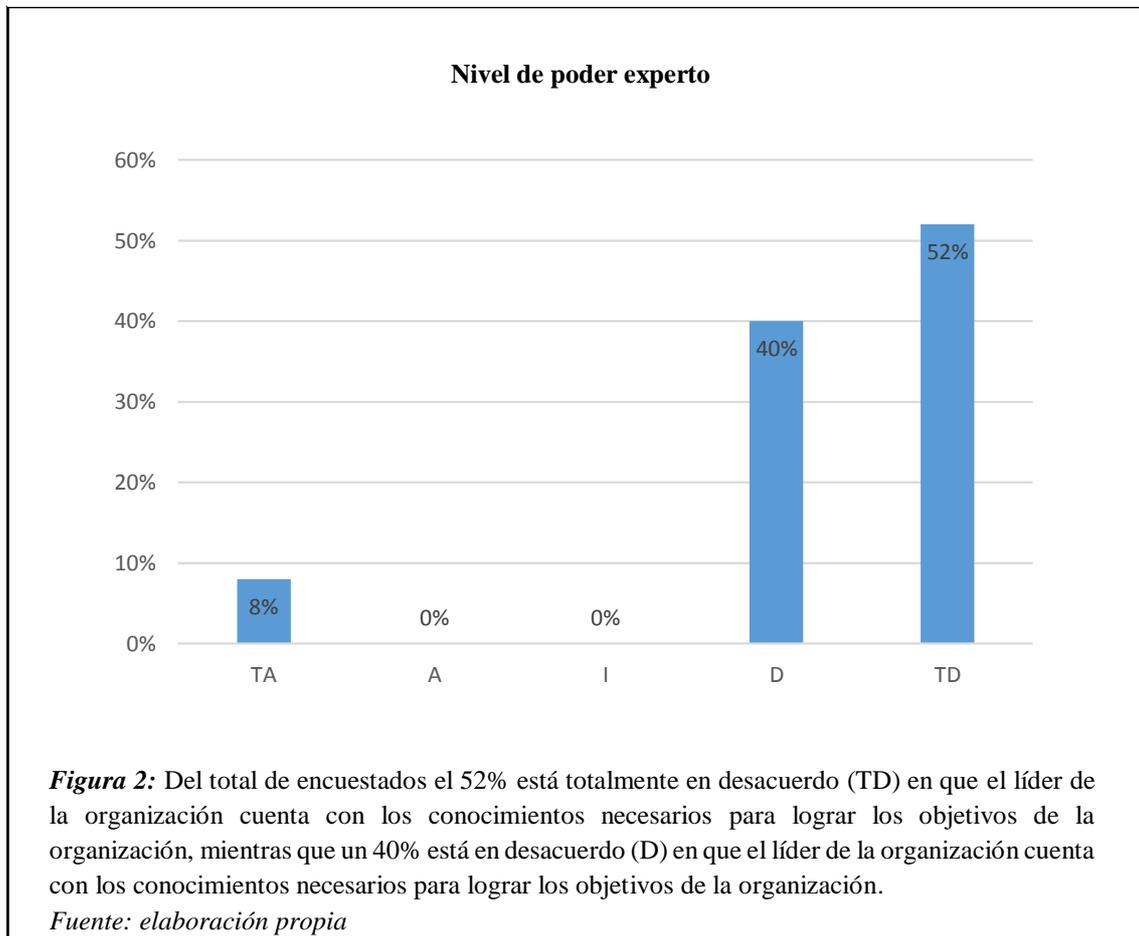


Tabla 8

Nivel de poder de referencia

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
El líder de la organización es una referencia de orden e integridad	1	1	10	0	13	25
	4%	4%	40%	0%	52%	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 3

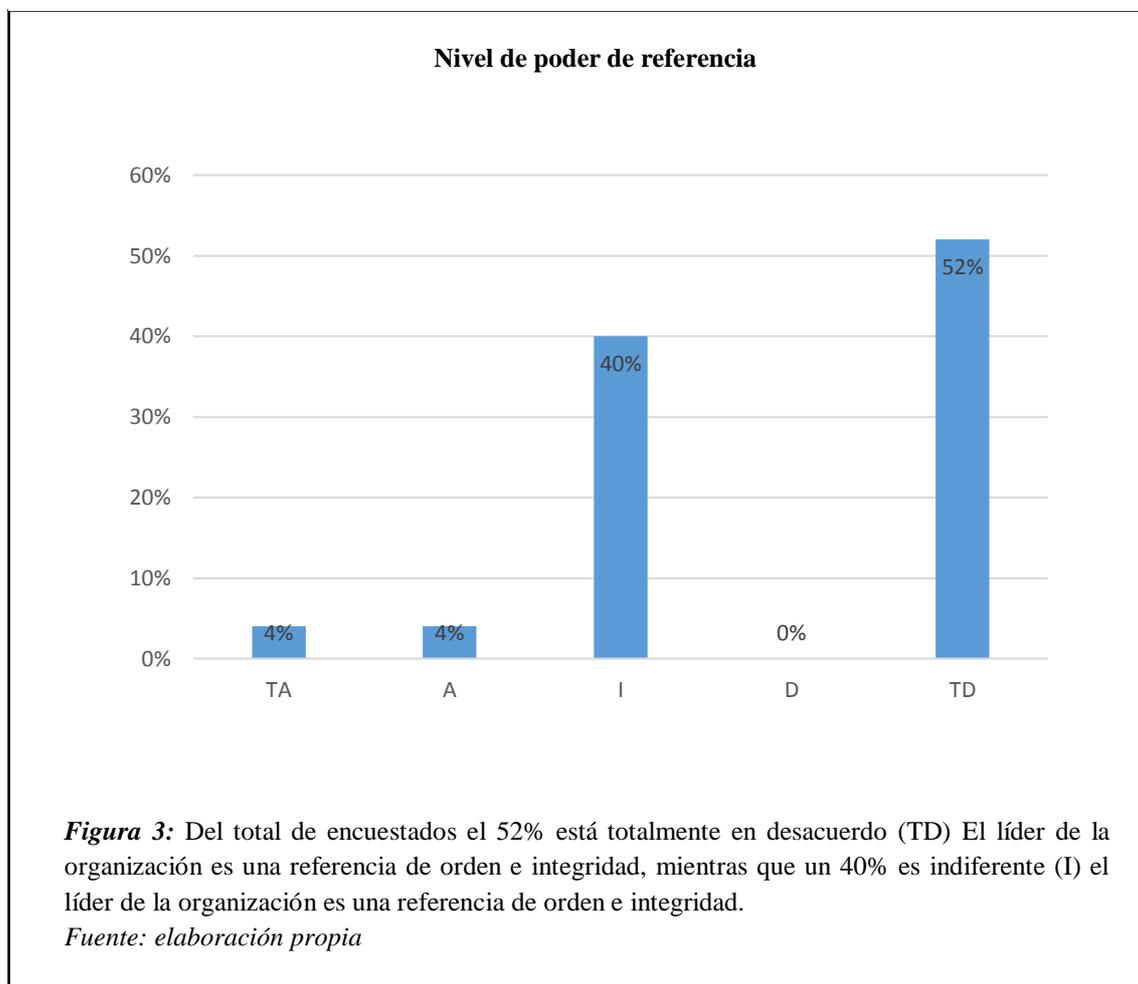


Tabla 9

Nivel de disuasión

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
Los miembros de la organización realizan acciones de desistimiento del propósito delictivo o irregular.	14	1	0	0	10	25
	56%	4%	0%	0%	40%	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 4

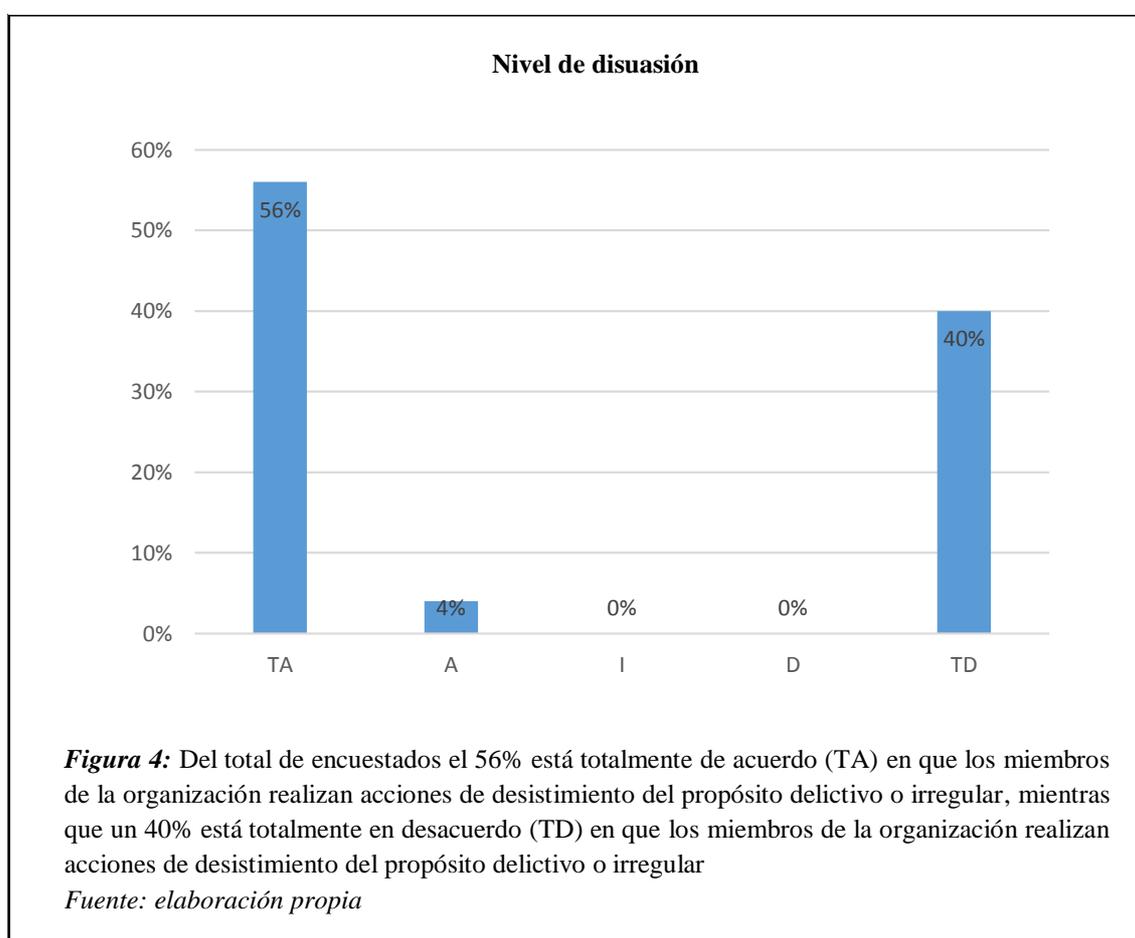


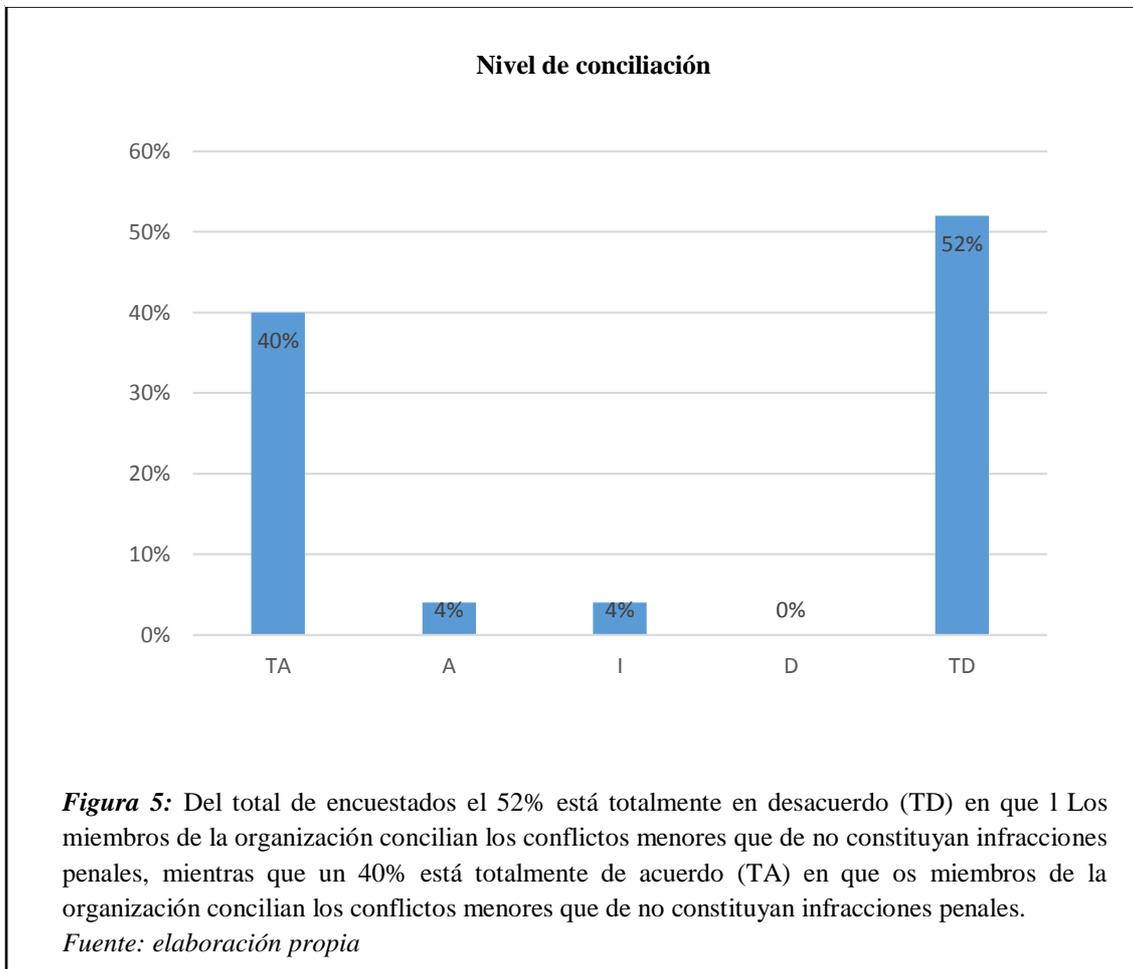
Tabla 10

Nivel de conciliación

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
Los miembros de la organización concilian los conflictos menores que no constituyan infracciones penales.	10	1	1	0	13	25
	40%	4%	4%	0%	52%	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 5



CAPITULO IV

DISCUSIÓN

En cuanto a determinar la influencia que existe entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca, se determina que, si existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán, de acuerdo a que el coeficiente de Spearman es 0.896.

El nivel de liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca, es alto debido a que los miembros de la organización, consideran que el estilo de liderazgo aplicado por su superior es el adecuado y se encuentran totalmente de acuerdo (TA) en que se aplica un estilo de liderazgo democrático con matices de autoritario, y principalmente se ve favorecido por los aspectos de poder de referencia y poder de experto.

La función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán San Marcos – Cajamarca se caracteriza por un nivel de disuasión alto, el 56% (ver Tabla 9) está totalmente de acuerdo (TA) en que los miembros de la organización realizan acciones de desistimiento del propósito delictivo o irregular. Otra característica de es el nivel de conciliación medio, el 52% (ver Tabla 10) está totalmente en desacuerdo (TD) en que los miembros de la organización concilian los conflictos menores que de no constituyan infracciones penales. Según Perfil (2010) La Función Policial es un conjunto de normas que permiten a la autoridad policial a intervenir antes que se viole algún derecho, es esencial y exclusivamente preventiva.

Los factores que afectan el liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca, son el nivel de poder experto el 52% (ver Tabla 7) está totalmente en desacuerdo (TD) en que el líder de la organización cuenta con los conocimientos necesarios para lograr los objetivos de la organización. Bateman y Snell (2009) nos indican que Cualquiera que sea el estilo de una persona, un componente clave de un buen liderazgo es el poder que tiene el líder para afectar

al comportamiento de los demás y lograr que actúen en cierta forma. Existen diversos tipos de poder: legítimo, de recompensa, coercitivo, experto y de referencia. El Poder experto: se basa en conocimientos, habilidades y las experiencias especiales de un líder. La naturaleza de poder experto varía de acuerdo con el nivel de jerárquico líder. Es frecuente que los gerentes operativos y medios posean una gran pericia técnica pertinente para las tareas que realizan sus subordinados.

Otro factor que afecta el liderazgo es el poder de referencia el 52% está totalmente en desacuerdo (TD) en que el líder de la organización cuenta con los conocimientos necesarios para lograr los objetivos de la organización. el poder de referencia es más informal que las otras clases de poder. El poder de referencia está en función de las características personales de un líder y proviene del respeto, la admiración y la lealtad que le profesan sus subordinados y colegas.

Se concluye que el liderazgo influye positivamente en la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Si existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán, de acuerdo a que el coeficiente de Spearman es 0.896.

El nivel de liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca, es alto debido a que los miembros de la organización, consideran que el estilo de liderazgo aplicado por su superior es el adecuado y se encuentran totalmente de acuerdo (TA) en que se aplica un estilo de liderazgo democrático con matices de autoritario y principalmente se ve favorecido por los aspectos de poder de referencia y poder de experto.

La función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán San Marcos – Cajamarca se caracteriza por un nivel de disuasión alto y tener un nivel de disuasión medio.

Los factores que afectan el liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca, son el nivel de poder experto y el poder de referencia.

Se concluye que el liderazgo influye positivamente en la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Mantener el nivel de liderazgo que existe en la Comisaria PNP de Ichocán, puesto que influye positivamente en la función policial del personal de la comisaría PNP Ichocán.

Conservar el estilo de liderazgo democrático y disminuir el liderazgo autoritario, buscando la mejora continua en el personal policial.

Mantener el nivel de disuasión alto, ya que de esta manera el personal policial de esta Dependencia Policial lograra reducir el índice delictivo de la jurisdicción.

Reducir el nivel de poder experto ya que es una mala influencia en la función policial del personal PNP de la Comisaría PNP Ichocán.

Aplicar la propuesta de talleres de liderazgo y autoevaluación del personal para mejorar las competencias de liderazgo.

CAPITULO VII

PROPUESTA

7.1. Objetivos de la propuesta

7.1.1 Propiciar estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano.

7.1.2 Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.

7.2. Actividades de la propuesta

7.2.1 Propiciar estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del personal policial.

7.2.2 Capacitación a través de talleres sobre liderazgo.

7.2.3 Programar talleres de trabajo en equipo y autoevaluación

7.2.4 Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.

7.3. Impacto de la propuesta

La propuesta plantea propiciar cambios significativos en el manejo del talento humano de la institución ya que históricamente no se le ha dado el valor que merece la administración del recurso humano que tratado como tal se limita a las personas como un instrumento más que adorna la institución y la cual puede ser reemplazada en cualquier momento sin tener en cuenta la experiencia adquirida y la cantidad de años gastados para obtenerla una formación acumulada en su saber.

A parte de la buena administración del personal humano la propuesta plantea un plan integral que ayude a mejorar las falencias relacionadas con el manejo de personal en cuanto a tener en cuenta sus saberes, experiencias y habilidades para que contribuyan o aporten a la institucionalidad con el único fin de lograr cambios transformacionales de liderazgo.

TALLER 1: TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO:

Fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la institución, de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y colaboradora; evitando conflictos que entorpecen el desempeño individual y departamental repercutiendo finalmente en el ambiente de la organización.

INTERVENCIÓN

- a) Fortalecer la identificación del efectivo policial con su unidad o departamento, haciéndolo partícipe de cada actividad o tarea.
- b) Fortalecer la identificación, participación y pertenencia del colaborador con su equipo de trabajo por medio de actividades recreativas adicionales a las tareas laborales.
- c) Rotar los equipos de trabajo de manera aleatoria, a fin de que todos los colaboradores se conozcan y logren integrar equipos con diferentes personas.
- d) Generar tareas diferentes que requieran interacción con los demás departamentos para lograr un ambiente de confianza y equipo.
- e) Capacitar a los líderes de unidad fortaleciendo el liderazgo y la unión de equipo.
- f) Para cubrir la necesidad de interacción social en el ambiente laboral, el departamento de recursos humanos puede organizar actividades recreativas fuera del horario laboral que fomenten el compañerismo.

PERSONAL OBJETIVO: Todo el personal descatalogado en la institución

RECURSOS:

Infraestructura: Ninguna adicional a la estructura actual de la comisaría.

Materiales y Equipo: Ninguno adicional a los utilizados en las tareas diarias.

Personal: El departamento de Recursos Humanos apoyará en la planificación y realización de actividades recreativas adicionales a las tareas laborales.

Tiempo estimado: La rotación de equipos de trabajo en el área debe ser como mínimo cada 2 meses, para que las relaciones interpersonales tengan continuidad.

TALLER 2: TALLER DE AUTOEVALUACIÓN

OBJETIVO:

La finalidad de este taller es la utilización de indicadores de evaluación, el cual es un instrumento que nos provee evidencia cuantitativa respecto al logro de los objetivos de un determinado programa, si los resultados de este han sido logrados o no. Si no han sido logrados permite evaluar el progreso realizado a los colaboradores.

Para el desarrollo de este taller se aplicaran dos tipos de indicadores para la medición del desempeño:

- a) Indicadores de Eficacia: Miden el grado de cumplimiento de un objetivo propuesto de cada colaborador.
- b) Indicadores de Calidad: Mide el grado de satisfacción de los colaboradores y el Tiempo de respuesta a requerimientos de los colaboradores.

Temario

- a) Desempeño Laboral
- b) ¿Cómo evalúo mi propio desempeño?
- c) Indicadores para medir el desempeño
- d) Responsabilidad
- e) Compromiso

Dinámicas

a) La Entrevista

- I. El Facilitador pedirá al grupo que se divida en grupos de 3 personas: 2 participantes que desarrollarán la entrevista, y un observador que tomará notas con fines de retroalimentación, pero no participará verbalmente.

- II. Indicará a todos los participantes que actuarán como entrevistadores que cuentan con 10 minutos para elaborar una guía de entrevista de evaluación de desempeño.
- III. Asignará individualmente un rol a cada solicitante: administrativo, secretario, vigilante, etc., y les indicará que cuentan con 10 minutos para elaborar su historia personal y sus argumentos para solicitar un ascenso.
- IV. Pedirá a los observadores que pongan especial atención en detectar actitudes inconscientes en ambas partes, y que preparen una guía de observación en base al modelo de entrevista dado.
- V. Pasados los 10 minutos de trabajo individual para preparar la actuación, se da la indicación de iniciar el ejercicio.
- VI. Al terminar el ejercicio, se realiza una mesa redonda, donde los observadores expresarán sus anotaciones.
- VII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

b) Lecturas

Evaluación del desempeño:

Había una vez, en un pueblo dos hombres que se llamaban José González. Uno era sacerdote y el otro era taxista. Quiere el destino que los dos mueran el mismo día.

Entonces llegan al cielo, donde los espera San Pedro.

* ¿Tu nombre? - pregunta San Pedro al primero.

* José González.

* ¿El sacerdote?

* No, no, el taxista.

San Pedro consulta su planilla y dice:

* Bueno, te has ganado el paraíso. Te corresponden estas túnicas con hilos de oro y esta vara de platino con incrustaciones de rubíes. Puedes ingresar...

* Gracias, gracias...- dice el taxista.

Pasan dos o tres personas más, hasta que le toca el turno al otro.

* ¿Tu nombre?

* José González.

* El sacerdote?

* Sí.

* Muy bien, hijo mío. Te has ganado el paraíso. Te corresponde esta bata de lino y esta vara de roble con incrustaciones de granito.

El sacerdote dice:

* Perdón, no es por desmerecer, pero... debe haber un error. ¡Yo soy José González, el sacerdote!

* Sí, hijo mío, te has ganado el paraíso, te corresponde la bata de lino...

* ¡No, no puede ser! Yo conozco al otro señor, era un taxista, vivía en mi pueblo, ¡era un desastre como taxista! Se subía a las veredas, chocaba todos los días, una vez se estrelló contra una casa, manejaba muy mal, tiraba los postes de alumbrado, se llevaba todo por delante; Y yo me pasé setenta y cinco años de mi vida predicando todos los domingos en la parroquia, ¿cómo puede ser que a él le den la túnica con hilos de oro y la vara de platino y a mí esto? ¡Debe haber un error!

* No, no es ningún error- dice San Pedro-. Lo que pasa es que aquí, en el cielo, nosotros nos hemos acostumbrado a hacer evaluaciones como las que hacen ustedes en la vida terrenal.

* ¿Cómo? No entiendo

* Claro...ahora nos manejamos por resultados... Mira, te voy a explicar en tu caso y lo entenderás enseguida: Durante los últimos veinticinco años, cada vez que tu predicabas, la gente dormía; pero cada vez que él manejaba, la gente rezaba... ¡Resultados! ¡Resultados!

7.4. Recursos, Beneficios y Técnica

7.4.1 Recursos Materiales

- a) Pizarrón (pizarra acrílica).
- b) separatas informativas (trípticos).
- c) Ovillos de lana
- d) Cartulinas
- e) Plastilinas
- f) folios
- g) vendas
- h) Bolsas
- i) regalos
- j) Lápices
- k) Botellas con agua mineral
- l) Colores
- m) plumones.
- n) Cinta de embalaje.
- o) Papelotes.
- p) Periódico.
- q) Diapositivas de los temas a tratar.
- r) Videos motivacionales, de liderazgo y trabajo en equipo.

7.4.2 Beneficios

- a) Agendas con lapicero.
- b) Polos.
- c) Toma todo.
- d) Dinero.
- e) Regalos sorpresa

7.4.3 Técnicas de Aprendizaje

- a) Brainstorming.
- b) Mapas mentales.
- c) El diagrama del porqué.
- d) Participación de los colaboradores.

7.5. Presupuesto

Tabla 11

MATERIALES Y BENEFICIOS	COSTO (S/.)			CAPITAL HUMANO COSTO (S/.)			COSTO TOTAL
	UNIDAD	CANTIDAD	TOTAL	MESES			
				Enero	Febrero	Marzo	
Pizarrón (pizarra acrílica).	s/.100.00	1	s/.100.00	s/.1,500.	s/.1,500.	s/.1,500.	s/.100.00
Separatas informativas (trípticos).	s/.0.20	100	s/.40.00				s/.40.00
Ovillos de lana	s/.0.50	20	s/.10.00				s/.10.00
Cartulinas.	s/.1.50	20	s/.30.00				s/.30.00
Plastilinas	s/. 4.50	5	s/. 22.50				s/. 22.50
folios	s/.7.00	4	s/.28.00				s/.28.00
vendas	s/.2.00	20	s/.40.00				s/.40.00
Papelotes.	s/.0.50	18	s/.9.00				s/.9.00
Bolsas	s/. 3.00	2	s/. 6.00				s/. 6.00
regalos	s/.15.00	2	s/.30.00				s/.30.00
lapices	s/.0.50	30	s/.15.00				s/.15.00
Botellas con agua mineral.	s/.1.50	10	s/.15.00				s/.15.00
colores	s/. 3.00	2	s/. 6.00				s/. 6.00
Plumones	s/. 2.00	10	s/. 20.00				s/. 20.00
periodicos	s/. 0.50	5	s/. 2.50				s/. 2.50
Agendas con lapicero	s/. 7.00	3	s/.21.00				s/. 21.00
Polos.	s/.20.00	4	s/.80.00				s/.80.00
Toma todo.	s/.5.00	4	s/.20.00				s/.20.00
Dinero	s/.30.00	1	s/.30.00				s/.30.00
Regalos sorpresa	s/.15.00	10	s/.150.00				s/.150.00
				s/.4,500.00			s/.665.00
				s/.5,165.00			COSTO TOTAL DE LA PROPUESTA VINCULATIVA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Benites, D., & Salazar, M. (2013). *Programa organizacional de recursos humanos para desarrollar el liderazgo empresarial en el consorcio moviza S.R.L en Jose Leonardo Ortiz*. Chiclayo.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Mexico: MC GRAW HILL.
- Bonilla, D. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de arquitectura y urbanismo de la Universidad Central del Ecuador*. Centro Universitario Quito, Ecuador.
- Griffin, R. (2011). *Administracion*. Mexico: CENGAJE LEARNING.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. (5ª edición). México: Mc Graw-Hill
- koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de la administracion, un enfoque internacional y de innovacion*. Mexico: MC GRAW HILL.
- Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Recuperado de: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>
- Ñaupas, H. & Mejía, E. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. (2º Edición). Lima: Centro de Producción Editorial.
- Pérez, I.(2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral (estudio realizado con el personal de salud del centro de diagnostico por imagenes, policlinica)*. Guatemala.
- Perfil, V. (2010). *FUNCION POLICIAL*. [online] Doctrinapolicial10.blogspot.pe. Available at: <http://doctrinapolicial10.blogspot.pe/2010/04/funcion-policial.html> [Accessed 16 Sep. 2016].
- Pnp.gob.pe. (2016). *Policía Nacional del Perú*. [online] Available at: <http://www.pnp.gob.pe/nosotros.html> [Accessed 16 Sep. 2016]
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodologia de la investigacion* (10º edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Sánchez, E.(2010). *Administracion de empresas. Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.

Seguridadidl.org.pe. (2016). *Policía Nacional del Perú | Seguridad Ciudadana*.
[online] Available at: <http://seguridadidl.org.pe/actores/polic%C3%ADa-nacional-del-per%C3%BA> [Accessed 16 Sep. 2016].

Tamayo, M. (1997). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.

Toso, C. E. (2014). *Satisfacción laboral y la autopercepción del liderazgo de los servidores en una institución educativa*. Chiclayo.

APENDICE A: CUESTIONARIO

Estimado colega:

Buen día, necesitamos unos minutos de su tiempo para leer y responder las siguientes interrogantes. Marque con una (X) la respuesta correcta

Totalmente de acuerdo (TA)
 De acuerdo (A)
 Indiferente (I)
 En desacuerdo (D)
 Totalmente en desacuerdo (TD)

ITEM	TA	A	I	D	TD
En la organización el líder cuenta con poder legitimo					
En la organización el líder cuenta con las facultades necesarias para tomar decisiones					
En la organización el líder concede estímulos tangibles con el fin de motivar a los colaboradores					
El líder de la organización motiva los colaboradores para que tengan un alto desempeño					
El líder de la organización cuenta con facultades para corregir las acciones de los empleados					
El líder de la organización cuenta con los conocimientos necesarios para lograr los objetivos de la organización					
El líder de la organización cuenta con las habilidades necesarias para lograr los objetivos de la organización					
El líder de la organización es una referencia de orden e integridad					
El líder inspira una verdadera visión de la organización					
Los miembros de la organización velan por protección de la seguridad y sobre los derechos del ciudadano.					
Los miembros de la organización realizan acciones de desistimiento del propósito delictivo o irregular.					
Los miembros de la organización se enfocan en sancionar las infracciones de la ley					
Los miembros de la organización defiende los derechos, libertades y el patrimonio público y privado sobre la sociedad.					
Los miembros de la organización defienden a la población frente a los desastres y emergencias de las personas.					
Los miembros de la organización se muestran prestos a apoyar a la población					
Los miembros de la organización concilian los conflictos menores que no constituyan infracciones penales.					

APENDICE B: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones
¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca – Año 2016?	<p>General</p> <p>Determinar la influencia que existe entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca</p>	<p>H0: No existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca</p> <p>H1: Si existe influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca</p>	Liderazgo	<p>Poder legítimo</p> <p>Poder de recompensa</p> <p>Poder coercitivo</p> <p>Poder de experto</p> <p>Poder de referencia</p>
	<p>Específicos</p> <p>Determinar el nivel de liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.</p> <p>Caracterizar la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.</p> <p>Identificar los factores que afectan el liderazgo en la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca.</p> <p>Describir la influencia entre el liderazgo y la función policial del personal de la Comisaria PNP Ichocán – San Marcos – Cajamarca</p>		Función policial	<p>Preventiva</p> <p>Disuasiva</p> <p>Investigativa</p> <p>Protectora</p> <p>De auxilio</p> <p>De apoyo</p> <p>De conciliación</p>

ACTA DE JURADO DE TESIS

4

Acta de Sustentación

Siendo las 10.00 am del día 19 de diciembre del 2016 en el aula 103 de la Universidad César Vallejo, auditorio Campus UCV, los miembros del jurado se reunieron:

Presidente: Mgtr. Urbina Gáratea Max Fernando

Secretaria: Mgtr. Zavallos Aguino Rocío Wilque

Vocal: Mgtr. Bastante Gozales Jaime Laraura

Para evaluar la sustentación de tesis titulada:

"El liderazgo y su influencia en la función policial del personal de la Comisaría PNP ICHOCAN - San Marcos Cajamarca año 2016"

Presentada por el Br. Abanto Chigwinana Elvis Kedin, para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

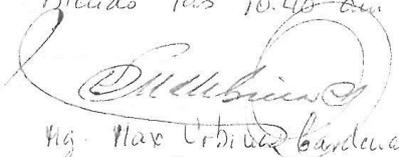
El Sr. presidente del Jurado da inicio al acto protocolar y solicita a la secretaria dar lectura a Resolución Directoral N. 0998-2016-REP-UCV-CV-2011

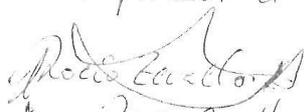
Luego de dar las indicaciones formales de rigor se procedió al acto de sustentación y a la finalización del mismo se formularon las preguntas de parte de los miembros del jurado, las mismas que fueron resueltas coherentemente por el sustentante.

Los señores miembros del jurado procedieron a la deliberación respectiva, resolviendo:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Se procede a comunicar del resultado de la evaluación siendo las 10.40 am se procede a firmar el acta.


Mgtr. Max Urbina Gáratea
Presidente


Mgtr. Rocío Zavallos Aguino
Secretaria


Mgtr. Bastante Gozales
Vocal

“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA FUNCIÓN POLICIAL DEL PERSONAL DE LA COMISARIA PNP ICHOCÁN – SAN MARCOS – CAJAMARCA – AÑO 2016”

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	2%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	doctrinapolicial10.blogspot.com.ar Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	docplayer.es Fuente de Internet	2%
6	myslide.es Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	www.scribd.com Fuente de Internet	1%

9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
12	revistas.usantotomas.edu.co Fuente de Internet	<1%
13	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
15	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	www.rilco.org.mx Fuente de Internet	<1%
18	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	repo.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%

www2.uca.es

20	Fuente de Internet	<1%
21	publicaciones.urbe.edu Fuente de Internet	<1%
22	Submitted to Tecsup Trabajo del estudiante	<1%
23	es.wikipedia.org Fuente de Internet	<1%
24	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%
25	repositorio.ual.edu.pe Fuente de Internet	<1%
26	creciendoconaurora.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
27	revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
28	pactobiencomun.com.bo Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Jaime Laramie Castañeda Gonzales, Docente del curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, y revisor del trabajo académico (Tesis) titulado:

**“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA FUNCIÓN POLICIAL
DEL PERSONAL DE LA COMISARIA PNP ICHOCÁN – SAN
MARCOS – CAJAMARCA – AÑO 2016”.**

Del Bachiller de la Escuela Profesional de Administrador:

ABANTO CHUQUIRUNA ELVIS KEDIN

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud 18 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencias irrelevantes que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 26 de octubre del 2018



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
Docente

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : de 1

Yo Elvis Kedín Abanto Chuguirana, identificado con DNI N° 46802907,
 egresado de la Escuela Profesional de Gestión Empresarial de la Universidad
 César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi
 trabajo de investigación titulado
 " El Liderazgo y su influencia en la función Policial del personal
de la Comisaría PNP Ichocán - San Marcos - Cajamarca -
Año 2016.

"; en el Repositorio Institucional
 de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA

DNI: 46802907

FECHA: 20 de agosto del 2018

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