



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**El factor liderazgo y la gestión administrativa en las comisarías
del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Tito Quiñonez, Giuliana Clavel (ORCID: 0000-0003-3943-5231)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro
(ORCID: 0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ
2022

Dedicatoria

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado lo que me propuse y convertirme en lo que soy. Ha sido un orgullo y un privilegio ser su hija, son los mejores padres.

A mi hermano y hermana por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron. A mi sobrino por su amor incondicional, y por qué siempre me alienta a superarme.

Agradecimiento

A Dios por ser el dador de la vida, el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi familia por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

De manera especial a mi asesor de tesis Mg. Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri, por haberme guiado en la elaboración de este trabajo y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando valores.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población y muestra	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 - Factor liderazgo	16
Tabla 2 - Gestión administrativa	17
Tabla 3 - Prueba de hipótesis general	18
Tabla 4 - Prueba de hipótesis específica 1	19
Tabla 5 - Prueba de hipótesis específica 2	20
Tabla 6 - Prueba de hipótesis específica 3	21

Índice de figuras

Figura 1 - Esquema del diseño de investigación

11

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021. La investigación fue básica, y se utilizó el enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, transversal, de tipo descriptivo y correlacional, mediante una muestra de 48 efectivos policiales se llegó a los siguientes resultados: un coeficiente de correlación de $r=0,782$, con un valor de $p=0.000$, por lo que se concluye que existe relación entre las variables propuestas. Se recomienda incidir en el factor liderazgo dentro de las comisarías, para promover el correcto uso de los recursos, tanto materiales como humanos.

Palabras clave: Liderazgo, gestión administrativa, liderazgo policial, comisarías.

Abstract

The main objective of this research was to determine to what extent the leadership factor is related to administrative management in the police stations of the district of Mariano Melgar - Arequipa, year 2021. The research was basic, and the quantitative approach was used, the design was non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational, using a sample of 48 police officers, the following results were obtained: a correlation coefficient of $r=0.782$, with a value of $p=0.000$, so it is concluded that there is a relationship between the proposed variables. It is recommended that the leadership factor be emphasized within the police stations in order to promote the correct use of resources, both material and human.

Keywords: Leadership, administrative management, police leadership, police stations.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo ha sido un problema recurrente en todas las áreas, sectores económicos, organizaciones y principalmente en el Estado, casi todos oyeron quejas por la falta de liderazgo en determinada institución, y la Policía Nacional no es ajena a dicha problemática, puesto que es ahí en donde más se debe ejercer un tipo de liderazgo, uno que sea moderno y transforme la institución, que asegure a la comunidad y la dote de paz y tranquilidad, que se construya en base a una planificación eficiente y diferente; que promueva su implementación y sostenibilidad, que tenga en consideración a los hombres y mujeres que en ella sirven, un liderazgo con actitud receptiva y creativa.

Estos atributos y características tienen relación con la gestión administrativa, en este caso, de las comisarías del distrito de Mariano Melgar de la ciudad de Arequipa, puesto que a través de una correcta gestión administrativa se evitará el deterioro patrimonial de la institución, debido a las nefastas gestiones y por las implicancias que ésta llevaría en detrimento de la imagen institucional.

El problema que se abordó en el presente trabajo de investigación, es observado en el mundo de la siguiente manera: En China Li (2021) sostiene que una correcta gestión administrativa, fundamentada en el liderazgo, promoverá el otorgamiento de mejores servicios y optimizará la calidad y el desarrollo humano. En Irak AL-Abrow et al. (2019) afirmó que el verdadero liderazgo promueve satisfacción y desempeño en los servidores. Así mismo, en Europa Ahmad Bodla et al. (2019) refiere que un liderazgo benévolo limita la influencia negativa del autoritarismo, sostuvo que un liderazgo organizacional promueve un óptimo desempeño de los empleados. En Emiratos Árabes Yaghi (2017) asevera que el líder debe mezclar prácticas transformacionales y transaccionales a fin de sobrevivir y sobresalir.

En un estudio realizado en Turquía, Ignatescu et al. (2021) refiere que la mayoría de los estudiantes espera un comportamiento de líder, que los oriente, es por ello de que su comportamiento debe ser un modelo. Por su parte, Parvin (2019) manifiesta que la ausencia de liderazgo efectivo conlleva a una ausencia de responsabilidad, y crea una gestión ineficiente. En ese mismo contexto, Glavas et al. (2019) refiere la habilidad del líder permitirá manejar los conflictos, e influir en el

grupo en términos de gestión de conflictos. Sostiene que es deseable la existencia de cierto grado de conflictos y promover la creatividad y autocrítica. Así como Van Assen (2018) refiere que no existe relación entre liderazgos contemporáneos y Lean.

El problema que conmueve el interés del presente trabajo de investigación también es observado por Takács & Abcouwer (2020) resolvió que las requisiciones del liderazgo y el papel que desarrollan los liderados difieren en el modelo elemental, pero esta distinción ofrece la comprensión de intervenciones más conscientes en el proceso de cambio. En ese contexto, Mullins et al. (2019) sostiene que el liderazgo de gestión es un factor clave a fin de lograr el compromiso de los colaboradores, por ello, el respeto, la escucha activa, la corrección de problemas y el trato adecuado, son atributos que se deben potenciar y lograr objetivos. Por su parte, Ibeawuchi et al. (2021) manifiesta que el líder efectivo comprende y ayuda a la comprensión de un cambio eficaz y conducir a las personas a un éxito personal, a mejores resultados y al éxito de la organización.

La realidad no es muy diferente en Norteamérica, al respecto, Weaver et al. (2019) sostiene que la resiliencia, como atributo del líder, es una cualidad invaluable en la sostenibilidad de una organización. Budak et al. (2020) realizó un estudio con dos poblaciones diferentes, los unos era nóveles y los otros era experimentados, los nóveles calificaron a sus líderes con puntajes más bajos, por el contrario los experimentados lo hicieron a conciencia, ello permitió cristalizar la información de los experimentados, en conclusión, el argumento de los novatos sería no válido. Cleary et al. (2012) sostiene que, a pesar del liderazgo, el personal es quien promueve el ambiente positivo de trabajo, sin embargo existe una brecha entre expectativas y esperanzas.

En Centroamérica Huilcapi et al. (2014) manifestó que el líder debe implementar una cultura empresarial en todos los ámbitos organizacionales, ella servirá de base y generará resultados positivos y la fortalecerá. En Sudamérica, Aoki & Simi dos Santos (2020) refirió que el uso de técnicas y herramientas por parte del líder, como las metáforas en el análisis, permite alcanzar objetivos en común y ganancias del entorno. En Argentina, (González, 2017) sostuvo que la cultura local promueve la eficiencia o un efecto contrario en las organizaciones, es

por ello que se hace necesaria una gestión basada en evidencias que promuevan una cultura de toma de decisiones hacia las organizaciones.

En el Perú, Tocas (2016) aseveró que los estilos de liderazgo tienen influencia en la gestión administrativa. Villar (2020) refirió que el liderazgo servidor mejora cualquier gestión administrativa. Así mismo, Ruiz (2021) manifestó que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión administrativa. Por su parte, Torres (2020) sostuvo que el liderazgo transformacional es percibido por los colaboradores, genera motivación y trasciende hasta lograr objetivos y la misión de la institución. Al respecto, Jara y Sulla (2019) manifestaron que la aplicación del liderazgo directivo promueve resultados altamente positivos en la gestión de la institución. En la región de Arequipa, Ybarcena (2010) sostuvo que el liderazgo tiene predominio sobre los demás tipos de gestión, un liderazgo inadecuado atraerá caos y desmotivación en el recurso humano.

Los expuesto en líneas arriba permitió reflexionar y proponer el siguiente problema general: ¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021?, así mismo, los problemas específicos fueron: a) ¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la planificación? b) ¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones? c) ¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la gestión de recursos?

Respecto a la justificación, este trabajo es de utilidad al cuerpo de la Policía Nacional del Perú, porque permitirá conocer de manera analítica la relación entre las variables propuestas, y al mismo tiempo servirá de marco referencial con el fin de adoptar medidas correctivas y/o propositivas con la finalidad de mejorar el ámbito organizacional de la Institución. Teóricamente, este trabajo propone nuevos conocimientos, y a través de ellos, incrementa el conocimiento respecto del tema convocante. Socialmente, promueve un mejor servicio por parte de la institución, asegurando que el liderazgo sea influyente positivamente a la gestión administrativa de las comisarías. Metodológicamente, gracias a que se utilizó el método científico, éste trabajo sirve como aporte al estudio de sus variables a nivel cualitativo u otros tipos de investigación.

En ese sentido, el objetivo general fue el siguiente: Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021. Los específicos fueron: a) Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la planificación. b) Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones. c) Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la gestión de recursos.

Como hipótesis general se planteó: El factor liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021. Las hipótesis específicas fueron: a) El factor liderazgo se relaciona con la planificación. b) El factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones. c) El factor liderazgo se relaciona con la gestión de recursos.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos citados a continuación sustentan el marco teórico y el desarrollo de la presente investigación.

En el contexto internacional, en Europa, Lekchiri et al. (2018) con el objetivo de determinar la distinción de los gerentes efectivos, entrevistó a 42 participantes. Como resultado produjo un índice y reconocer la eficacia o ineficacia de los líderes. Así mismo, Srimathi & Narashiman (2021) cuyo objetivo fue indagar sobre los estilos de liderazgo en las prácticas Lean Six Sigma, concluyó que las prácticas de liderazgo instrumental son muy importantes en los sectores de fabricación como de servicios.

Ngabonzima et al. (2020) se propuso el objetivo de describir los estilos de liderazgo gerencial y la satisfacción laboral, a través de un cuestionario path-goal, involucró a 162 enfermeras de 5 hospitales; sus resultados evidenciaron que las enfermeras se inclinan por el liderazgo directivo, solidario y participativo. Concluyó que los estilos de liderazgo gerencial, son importantes a fin de mejorar la satisfacción laboral.

Cankaya & Serin (2020) cuyo objetivo fue comparar estilos de liderazgo de directores, con una muestra de 76 directivos, sus resultados fueron que no existe diferencia significativa en las actitudes de los directores. Concluyó que las habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas, no predicen el estilo de liderazgo, más bien el lissezfaire.

En Norteamérica, Noor et al. (2018) su objetivo fue investigar la influencia de los estilos de liderazgo hacia los problemas de disciplina entre oficiales de policía. En base a una investigación cuantitativa, utilizó el cuestionario. Como resultado encontró que existe relación entre el liderazgo y los problemas disciplinarios. Concluyó que el estilo de liderazgo debe promover la resolución de problemas disciplinarios, en especial, entre los servidores.

Bao & Ge (2019) se planteó como objetivo investigar la relación del liderazgo transformacional en la motivación del servicio público, utilizó una muestra de 420 policías chinos. Llegó a la conclusión de que los organismos públicos enfrentan factores limitantes que limitan la tarea del servidor. Concluyó que el liderazgo

transformacional es sustantivamente idóneo en la administración pública y, sobre todo, lograr cambios en conductas y creencias, haciendo que el personal esté dispuesto a dar más de lo necesario.

Lara (2017) cuyo objetivo fue demostrar que la gestión administrativa influye actividades eficientes, utilizó el enfoque cuantitativo, correlacional, Su resultado de $r=0.993$ le permitió concluir que existe relación entre sus variables de estudio. Guadamuz & Ortiz (2015) cuyo objetivo fue valorar la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa, utilizó un estudio descriptivo transversal, sus resultados fueron hallar un liderazgo democrático dentro de la organización, por lo que concluyó que éste promovió la calidad, participación y compromiso del equipo en favor de la institución.

Vieira et al. (2021) con el objetivo de aplicar los fundamentos de la excelencia en gestión al desarrollo de liderazgos, realizó un trabajo de análisis documental, a través del cual señaló que las competencias de autodesarrollo personalizado y ajuste de la práctica del desarrollo de liderazgo forman personas competentes y técnicas, humanas con enfoque en gestión innovadora. Así, Romero (2016) cuyo objetivo fue describir y analizar regulaciones, formación y práctica de los directores, sus resultados fueron que existe un exceso de funciones, sin que exista una oferta competente, por lo que se hace necesaria una formación adecuada. Concluyó en fortalecer el liderazgo pedagógico, y construir competencias necesarias.

A nivel nacional: Bajaña (2019) con el objetivo de determinar la relación entre gestión administrativa y liderazgo transformacional, a través de una investigación básica, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental, transversal, obtuvo como resultado $r=0.088$ y $p=0.808$, lo que le permitió concluir que el liderazgo transformacional no se manifiesta en todos los sectores organizacionales, lo que dificulta la relación entre los funcionarios.

Villalobos (2017) se planteó como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa, y valiéndose de la investigación básica, de nivel descriptiva, a través del diseño no experimental, transversal, correlacional concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión

administrativa, recomendó establecer talleres de reflexión y análisis a fin de regular el liderazgo y elevar el nivel de la gestión administrativa.

Roldán (2020) se planteó como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa, utilizó el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con una población de 352 docentes, sus resultados fueron $r=0,634$ y $p=0,000$, por lo que concluyó que existe relación entre las variables, a mayor incremento del nivel de liderazgo directivo, la gestión administrativa será mejor.

Chancafe et al. (2021) cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la gestión administrativa y el liderazgo en el programa, realizó una investigación básica, no experimental, con 143 unidades ejecutoras, sus resultados le permitieron concluir que un correcto liderazgo promueve una eficiente gestión administrativa, por lo que el programa presupuestal será también bueno.

Huahuasonco (2020) con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo y gestión administrativa, utilizó el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, y con una población de 50 docentes, obtuvo como resultado una correlación de 0.805, por lo que concluyó que el liderazgo directivo y la gestión administrativa se relacionan; la percepción de los docentes es que el liderazgo es eficiente, dado que existe un buen control, el líder posee habilidades y genera un ambiente adecuado de la gestión.

En el plano local, Calderón y Velásquez (2021) cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo con la cultura organizacional, a través de una investigación no experimental, transversal, cuantitativa, con una población de 276 trabajadores que laboran en la Municipalidad, concluyó que existe relación positiva entre las variables, lo que demostró que a mayor liderazgo, cultura organizacional.

La teoría que sustenta la variable 1 está referida por Tracy (2017), quien refiere que el liderazgo, de un tiempo a esta parte, obedece al dinero o a la autoridad, y es un liderazgo de corta vida. La única clase de liderazgo que trasciende es aquel mediante el cual las personas deciden a quién seguirán, aceptan la guía de otra persona, pero no por imposición, más bien por propia voluntad, debido a los atributos que éste posee.

Ahora bien, se procederá a definir la variable conceptualmente, aquí se cita a Cosme (2018) quien sostiene que el liderazgo es la condición de líder; el espacio donde el líder actúa, dicho de otra forma, se trata de una situación de superioridad. A tal definición contribuye Kotter et al. (2002) quienes refieren que el liderazgo motiva preocupación, puesto que no es sencillo motivar, guiar e inspirar. La influencia que ejerce el líder determinará, en gran medida, el éxito de la organización.

Por su parte, Maxwell (2019) sostiene que el éxito requiere del liderazgo, porque los procesos requieren de factores tales como los estímulos, pero es el liderazgo es lo que motiva y provoca interés en un sistema complejo y adaptable. Ayoub (2011) manifiesta que el estilo que predomina en el sector público es el transformacional, el mismo que se relaciona con el transaccional, sobre todo en el aspecto del carisma, por obvias razones.

Las dimensiones de la variable 1, según Nieto et al. (2018) son las siguientes: Conocimientos, habilidades y experiencia.

Dimensión 1: Conocimientos

En palabras de Goleman (2004) un líder debe tener sólidos conocimientos intelectuales y técnicos, pero los verdaderos líderes tienen un alto grado de inteligencia emocional, el cual no nace de un simple seminario o un curso de capacitación, o comprar un folleto de autoayuda; se trata más bien de tener empatía, aptitud y reconocer estados anímicos propios y extraños, capacidad de controlar el carácter, pasión por el trabajo, trato amable y capacidad de crear lazos.

Dimensión 2: Habilidades

Según Naranjo (2015) en primer lugar, no es posible ser un buen líder si no se tiene la capacidad comunicativa, esta comunicación se logra cuando los colaboradores comprenden el mensaje completo y al mismo tiempo reciben un feedback, logrando una doble vía; en segundo lugar, un líder debe ser hábil en el manejo del estrés, manejando al empleado de acuerdo a su perfil; finalmente, el líder debe poseer la habilidad de manejar el tiempo, siendo ésta una competencia sustantiva, que promoverá el éxito de la organización.

Por su parte, Pereda-Pérez et al. (2018) sostiene que las habilidades directivas son muy importantes a fin de formar un equipo, definir su composición, describir sus funciones, y demás. En el contexto actual no basta con subsistir como organización, se requieren instrumentos novedosos, uno de ellos son las habilidades que generan procesos garantizables y adaptables a tiempos vertiginosos.

Dimensión 3: Experiencia

En palabras de Maxwell (2009), si los líderes no tiene la suficiente experiencia, necesitarán otras cualidades, o en todo caso, aliarse de quien la posea. Cuanto mayores hayan sido los retos que afrontaron los líderes, en el pasado, más probables serán la aplicación de esas experiencias en el proceso actual.

Por su parte, la variable 2 se sustenta a través de los conocimientos de Díaz (2015) quien en un contexto de modernidad y de mejora continua, los activos requieren gestionarse de manera productiva, eso permitirá llegar a cumplir la visión de la organización y lograr supervivir, promoviendo la expansión de la organización.

En ese contexto, Caldas et al. (2017) refiere que las organizaciones requieren de procesos a fin de funcionar, por ello la gestión administrativa se encarga de dichos procesos, pero éstos deben ser oportunos, a bajo costo, riguroso y seguro, su estandarización deducirá tiempo y recursos. Por su parte Ramírez (2004) sostiene que la gestión administrativa es el conglomerado de actividades, las cuales deben coordinarse, y que coadyuvarán a manejar óptimamente los recursos del ente, con la finalidad de lograr objetivos y resultados.

Mendoza (2017) refiere que la gestión administrativa posee un cáliz sistémico, porque provee acciones coherentes, que buscan lograr objetivos mediante el cumplimiento de funciones elementales del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, controlar.

La variable 2, según Guadamuz & Ortiz (2015) contiene las siguientes dimensiones: Planificación, toma de decisiones y gestión de recursos.

Dimensión 1: Planificación

Según Trujillo (2018) es un esfuerzo de la organización, la cual a través de la disciplina y organización, definen la misión y visión del ente, posibilitando su adaptación a situaciones complejas, cambiantes y exigentes, con la finalidad de ligar el máximo de eficiencia y calidad.

Según Enrique et al. (2008) la planificación cumple dos objetivos primordiales en las instituciones, primero protege, segundo afirma. Se trata de minimizar los riesgos y la incertidumbre que circunda la organización, y coordina esfuerzos y recursos.

Dimensión 2: Toma de decisiones

En palabras de Soriano (2012) la toma de decisiones, tiene implícita las funciones de planificar, acerca de los objetivos organizacionales; presupuestar, la distribución de los recursos; organizar, la estructura de los factores de la organización, gestionar, el reclutamiento y promoción de la fuerza laboral; controlar las actividades y tareas; solución de problemas, los cuales se presentan a diario dentro de la organización; establecimiento de directrices, con visión al futuro; comunicación, de medios, contenidos, mensajes a todo el personal.

Dimensión 3: Gestión de recursos

Alles (2013) refiere que es la capacidad de orientar los recursos al logro de objetivos institucionales, por lo que, a través de personas, directrices, planes, y diferentes actividades, se logra la eficiencia, eficacia y calidad en el cumplimiento de las funciones y misión de la organización.

Como lo cita Pellicer & Yepes (2008), consiste en pensar cómo se adquirirá, gestionará y utilizará los recursos físicos y tecnológicos, y beneficiar el proceso o el servicio. Dichos recursos se obtienen de manera interna o desde fuera de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

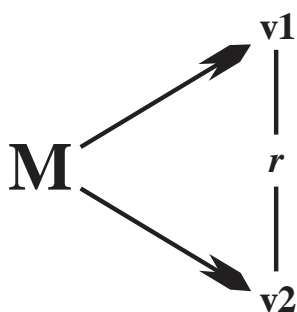
El presente trabajo de investigación utilizó la investigación de tipo básica, debido a que su finalidad es generar conocimientos nuevos, los cuales sirven como base en otras investigaciones aplicadas o fundamentales. Según Tamayo (2019) la investigación básica es llamada también pura o fundamental, porque busca el conocimiento, el progreso científico mediante el crecimiento de la teoría, la cual generaliza en base a principios y leyes.

El nivel de investigación fue el descriptivo, porque se conoció la situación de las acciones, condiciones y conexiones de la variable, así también de nivel correlacional, al cual Bernal, (2006) denomina relacional, porque busca examinar las relaciones entre las variables propuestas, sin intentar explicar su causalidad.

Se adoptó el enfoque cuantitativo, mediante el cual se definió el problema, a través de un modelo, preparando los datos de entrada, proponiendo el desarrollo de una solución, probar esa solución y finalmente analizar e implementar los resultados (Barry, 2006).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Fuente:

https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Diagrama-Correlacional_fig1_322678559

En donde:

M = Muestra de estudio

V1 = Factor liderazgo

V2 = Gestión administrativa

r = Coeficiente de correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Factor liderazgo

Definición conceptual: Según Tracy (2017), actualmente el liderazgo obedece al dinero o a la autoridad, y es un liderazgo de corta vida. El liderazgo trascendente es aquel mediante el cual las personas deciden a quién seguirán, aceptan la guía de otra persona, pero no por imposición, más bien por propia voluntad, debido a los atributos que éste posee.

Definición operacional: La variable se dividió en tres dimensiones: Conocimientos, habilidades y experiencia. Sus indicadores conformaron 15 preguntas evaluadas según escala ordinal y de Likert.

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual: Díaz (2015) sostiene que en un contexto de modernidad y de mejora continua, los activos requieren gestionarse de manera productiva, eso permitirá llegar a cumplir la visión de la organización y lograr supervivir, promoviendo la expansión de la organización.

Definición operacional: La variable se dividió en tres dimensiones: Planificación, toma de decisiones, gestión de recursos. Sus indicadores la conformaron 15 preguntas evaluadas según escala ordinal y de Likert.

3.3 Población y muestra

La población estuvo conformada por el personal perteneciente a la Policía Nacional, específicamente al cuerpo perteneciente a las comisarías del distrito de Mariano Melgar, quienes suman un total de 48 efectivos, plenamente identificados, entre oficiales y subalternos; la misma que se tomó como muestra.

Al respecto, Crespo y Salamanca (2007) indican que la población es el conjunto de componentes que tienen características en común, que a su vez, integran un conglomerado.

Criterios de inclusión: Los efectivos que tienen más de tres meses laborando en la unidad de análisis.

Criterio de exclusión: Los efectivos que tienen desde uno a tres meses de haber ingresado a laborar en la unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario, el mismo que se aplicó a los 48 efectivos policiales pertenecientes a la unidad de análisis. La encuesta es una técnica primordial de obtención de información, la misma que garantiza que la información no sufra variaciones ni errores (García, 2004).

Por su parte, el cuestionario es un documento que articula preguntas coherentemente escritas, con la finalidad de obtener información sustancial de los procesos investigativos. Según Grande y Abascal (2005) la encuesta es una técnica llevada a cabo a través de la aplicación de un cuestionario, orientado hacia un grupo de personas, denominadas muestra, las mismas que proporcionarán información relevante y probar una hipótesis o indagar sobre una solución de determinado problema.

3.5 Procedimientos

En la aplicación del instrumento en la unidad de análisis del presente trabajo de investigación, se procedió a solicitar la autorización del jefe policial de la Comisaría de Mariano Melgar, pactando la fecha y la hora en que se hizo el proceso de recojo de información. Seguidamente se informó a los participantes acerca del proceso, explicando el tiempo que les tomó realizar el cuestionario, y presentando la ficha de consentimiento informado, documento que llenaron y firmaron a efectos de iniciar con la recogida de la información.

Al respecto, García (2004) sostiene que el consentimiento informado busca informar al participante acerca de la investigación que se está realizando, y solicitarle su permiso y aprobación a participar, mediante una rúbrica en el documento. Se agrega invitaciones y la promesa de compartir los resultados de la investigación si así lo requieren.

3.6 Método de análisis de datos

En primer lugar, el análisis descriptivo de datos, se muestra a través de tablas de frecuencia y exposiciones gráficas, las mismas que expresan valores porcentuales, que permitirán esbozar las respectivas conclusiones. Al respecto, Díaz (2006) sostiene que a través de estos estudios, se mide una serie de aspectos, por separado, de manera independiente y luego se describe lo que se investigó.

De otro lado, el análisis de datos cuantitativos obedeció a una planificación previa, por lo que se hizo necesario proponer el camino a seguir. Seguidamente, se utilizó la data contenida en los cuestionarios en una base de datos, a través del software estadístico SPSS v.26, y se realizaron los análisis inferenciales respectivos.

En palabras de Arnau (2016) el diseño de la investigación obedece a un plan de acción estructurado, que funciona en base a sus objetivos, y que busca la obtención de datos importantes, relevantes y suficientes.

3.7 Aspectos éticos

Desde el inicio hasta la culminación del presente trabajo de investigación, se observó con meticulosidad, el Reglamento del Estudiante de la Universidad César Vallejo – UCV, el los articulados pertinentes y aplicables, así mismo, se cumplió con lo establecido en el Código de Ética en Investigaciones de la UCV, plasmados en la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2002/UCV.

En consecuencia, se presupone, en todo momento, que la investigación que se realizó a través de personas humanas a las cuales se trató con el debido respeto y justicia; durante la elaboración, tratamiento y conclusión del presente trabajo de investigación se cumplió con pulcritud y absoluta predisposición, los principios citados, de manera que no hubo daños y los beneficios se extrapolan.

Se cumplió con los estándares máximos del rigor científico, con responsabilidad y honestidad, asegurando la precisión de la ciencia y proteger los derechos e integridad de los investigadores, así como la propiedad intelectual.

Así mismo, se respetó la dignidad humana, con independencia del lugar de procedencia o del estatus social o económico, a través del presente trabajo de

investigación, los intereses y el bienestar del ser humano estuvieron por encima del interés científico, considerando su autodeterminación y su cosmovisión cultural.

La intención, en definitiva, fue la búsqueda del bienestar de las personas involucradas en el proceso del trabajo de investigación, evitando el riesgo y los daños, a ellos y al medio ambiente.

El proceso de transparencia y de la divulgación de la realidad investigada se trabajó con honestidad, por lo que será posible de repetirla en cualquier otro contexto, entre otros investigadores, respetando los derechos de propiedad, evitando las copias ilegales, de manera total o parcial.

Como consecuencia, se garantiza la competencia personal y la preparación profesional en la realización del presente, así como el rigor científico durante el proceso, hasta su publicación.

Por lo expuesto, se aseguró el cumplimiento estricto de los requisitos legales, éticos, formales y sustanciales, con respeto hacia las condiciones y reglamentos establecidos en los trabajos de investigación de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

A continuación, se exponen los resultados extraídos de los cuestionarios aplicados en la muestra de estudio.

Tabla 1

Factor liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	27%	27%	27%
Moderado	14	29%	29%	56%
Alto	21	44%	44%	100%
Total	48	100%	100%	

Fuente: Cuestionarios 2021, elaboración propia

La tabla 1 muestra que el 44% de los efectivos encuestados considera que existe un nivel alto del factor liderazgo en las comisarías, el 29% considera que el nivel del factor liderazgo es moderado, y un 27% considera que el factor liderazgo es bajo. Predomina el factor alto.

Tabla 2*Gestión administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	17%	17%	17%
Moderado	17	35%	35%	52%
Alto	23	48%	48%	100%
Total	48	100%	100%	

Fuente: Cuestionarios 2021, elaboración propia

La tabla 2 muestra que el 48% de los encuestados considera que la gestión administrativa de las comisarías es alta, el 35% considera que es moderada, y un 17% considera que la gestión administrativa es baja. Predomina el nivel alto.

Análisis inferencial

Seguidamente se presentan las tablas de contingencia de las pruebas de hipótesis.

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

		Factor liderazgo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,782**
	Factor liderazgo	Sig. (bilateral)	.000
	N	48	48
	Coeficiente de correlación	,782**	1.000
	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	.000
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 3 evidencia un valor de $r=782$, indica una correlación fuerte, y el valor de $p=0.000$, es significativo. Por lo que se concluye que existe relación entre las variables factor liderazgo y gestión administrativa; como consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 4*Prueba de hipótesis específica 1*

		Factor liderazgo	Planificación
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,718**
	Sig. (bilateral)		.000
Factor liderazgo	N	48	48
	Coefficiente de correlación	,718**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
Planificación	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 4 muestra el valor de $r=0,718$, indica una correlación moderada, y el valor de $p=0,000$, es significativo. Por lo que se concluye que existe relación entre el factor liderazgo y la planificación; como consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 5*Prueba de hipótesis específica 2*

		Factor liderazgo	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,683**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	48	48
	Coefficiente de correlación	,683**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 5 muestra el valor de $r=683$, indica una correlación moderada, y el valor de $p=0.000$, es significativo. Por lo que se concluye que existe relación entre el factor liderazgo y la toma de decisiones; como consecuencia, se acepta la hipótesis alterna

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica 3*

		Factor liderazgo	Gestión de recursos
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,890**
	Sig. (bilateral)		.000
Factor liderazgo	N	48	48
	Coefficiente de correlación	,890**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
Gestión de recursos	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6 muestra el valor de $r=890$, indica una correlación fuerte, y el valor de $p=0.000$, es significativo. Por lo que se concluye que existe relación entre el factor liderazgo y la gestión de recursos; como consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, este trabajo determinó la relación entre las variables propuestas, con una magnitud de correlación de $r=0,782$, así mismo, se evidenció a un 44% de los entrevistados quienes consideran que el factor liderazgo es alto en las comisarías del distrito. Por su parte, la gestión administrativa también es considerada como alta, puesto que ostenta un porcentaje del 48%. Concordando con lo expuesto por Li (2021) quien sostiene que una correcta gestión administrativa promoverá el otorgamiento de mejores servicios y optimizará la calidad, promoviendo el desarrollo humano. El líder de la Policía Nacional, desde la perspectiva del presente trabajo de investigación es un elemento capaz de lograr que los liderados demuestren las mejores prácticas en el desarrollo de sus funciones, haciendo su labor efectiva, logrando un servicio más humanístico, dotado de integridad, que tanta falta hace, innovador y disciplinado, que pueda acercarse al ciudadano proveyéndole de seguridad y lograr una correcta convivencia.

El líder, dentro de la policía nacional se convierte en un ente facilitador, promotor y afianzador de la misión constitucional de todos los efectivos. En ese sentido, éste debe influir en sus subalternos, a fin de que éstos puedan desenvolverse en relativa paz y convivir con el orden y la armonía social. En concordancia AL-Abrow et al. (2019) afirmó que los superiores deben tomar conciencia de que su liderazgo promueve satisfacción y desempeño en los servidores. Así mismo, Ahmad Bodla et al. (2019) concluyó que un liderazgo benévolo limita la influencia negativa del autoritarismo, sostuvo que un liderazgo organizacional promueve un óptimo desempeño de los subordinados. Por su parte, Yaghi (2017) concluyó que es importante el cambio y crear circunstancias que promuevan a los líderes a mezclar prácticas transformacionales y transaccionales a fin de sobrevivir y sobresalir.

Desde la perspectiva del presente trabajo de investigación, el líder de la unidad de análisis tiene la característica de ser disciplinado y apegado a los principios que rigen la institución, de manera que su labor sea efectiva, traduciendo dicha efectividad en el logro de los resultados de la institución. Esta postura es compartida por Weaver et al. (2019) quien manifiesta que la resiliencia en el

liderazgo es una cualidad invaluable en la sostenibilidad de una organización. Pero también existe una realidad que obedece al momento mediático de los subalternos, la calificación del liderazgo sufre un cáliz de subjetividad. Concordando con la postura de Budak et al. (2020) quien manifiesta que los más jóvenes calificaron a sus líderes con puntajes más bajos, por el contrario, los más antiguos lo hicieron a conciencia.

El líder debe poseer características innatas, o cuando menos, aprendidas y ser puestas al servicio. El primer objetivo específico aborda el tema de los conocimientos del líder; a través del cual se propone que el líder policial no se compara con el líder organizacional, en el sentido de que se requiere de un modelo institucional propio a fin de fortalecer la confianza social. A la luz de los resultados, el 40% de los encuestados considera que el líder posee conocimientos solventes, En ese sentido, Glavas et al. (2019) refiere que los conflictos son inevitables en toda organización, es por ello que se considera como una habilidad del líder, el saber manejarlas e influir en el grupo en términos de gestión de conflictos. Contrariamente, Cleary et al. (2012) concluyó que el personal es quien promueve el ambiente positivo de trabajo, sin embargo existe una brecha entre expectativas y esperanzas.

Concordando también con la postura de Ignatescu et al. (2021), la mayoría espera de sus superiores un comportamiento de líder, que los oriente, es por ello de que su comportamiento debe ser un modelo. Por su parte, Parvin (2019) examina la calidad de la educación a través de la óptica del liderazgo gerencial, por lo que reveló que la ausencia de liderazgo efectivo conlleva a una ausencia de responsabilidad, y crea una gestión ineficiente en las universidades públicas de Bangladesh. Al respecto, se concuerda con Ybarcena (2010) quien concluyó que el liderazgo tiene predominio sobre los demás tipos de gestión, un liderazgo inadecuado atraerá caos y desmotivación en el recurso humano.

Respecto a la toma de decisiones, el valor de $r=0,683$ indica la existencia de una relación positiva y moderada en las comisarías de la unidad de análisis, un 48% de los encuestados así lo sostiene, ello implica que, el líder, no posee la suficiente capacidad de elegir entre varias opciones a fin de resolver algún problema potencial. En concordancia Mullins et al. (2019) concluyó que el liderazgo

de gestión es un factor clave a fin de lograr el compromiso de los colaboradores, por ello, el respeto, la escucha activa, la corrección de problemas y el trato adecuado, son atributos que se deben potenciar y lograr objetivos. Por su parte, Ibeawuchi et al. (2021) concluyó que el líder efectivo comprende y ayuda a la comprensión de un cambio eficaz y conducir a las personas a un éxito personal, a mejores resultados y al éxito de la organización.

Las comisarías del estudio, generalmente se movilizan bajo un código de orden y eficiencia, y el trabajo bajo presión aflora el estilo de liderazgo del jefe, así como dicha presión también permite evidenciar la ausencia de liderazgo de ciertos elementos, lo que provoca cierto clima de inestabilidad en el entorno laboral. En concordancia con lo expresado por el estudio de Glavas et al. (2019) los conflictos son inevitables en la organización, es por ello que se considera como una habilidad del líder, el saber manejarlas, e influir en el grupo en términos de gestión de conflictos. En la unidad de análisis, los encuestados consideran, en un 44% que la experiencia de su líder es alta. En concordancia, van Assen (2018) quien manifiesta que el liderazgo de servicio se manifiesta en la experiencia del líder, sin embargo, no existen relaciones entre liderazgos contemporáneos y Lean. Así como González (2017) quien refiere que una gestión basada en experiencia debe promover una cultura de toma de decisiones hacia las organizaciones.

Con respecto a la gestión de recursos, el valor de $r=0,890$ permite inferir una relación positiva, en ese sentido, el 40% de los encuestados refiere que no existe una adecuada gestión de los recursos de la institución; existe un efecto negativo en planificar y programar los recursos a efectos de potenciar su eficacia dentro de la organización, en este caso, dentro de la unidad de análisis, puesto que de éstos depende la ejecución de tareas. En por ello que se concuerda con lo vertido por Weaver et al. (2019) quien manifiesta que la resiliencia en el liderazgo es una cualidad invaluable en la sostenibilidad de una organización. Así mismo Huilcapi et al. (2014) concluyó que el líder debe implementar una cultura empresarial en todos los ámbitos organizacionales, ella servirá de base y generará resultados positivos y fortalecerá la gestión de los recursos.

El presente trabajo de investigación ha evidenciado la necesidad de que el efectivo policial al mando de una comisaría, cuente con ciertas características, las

cuales se convierten en sustantivas a fin de generar la credibilidad requerida y la confianza necesaria por parte de la población; es necesario actuar con transparencia, rectitud y mucha responsabilidad, convirtiendo su actuar en un conglomerado congruente entre lo que profesa y su forma de actuar. Esta postura concuerda con lo vertido por Mullins et al. (2019) quien sostiene que el liderazgo es un factor clave a fin de lograr el compromiso de los colaboradores, por ello, el respeto, la escucha activa, la corrección de problemas y el trato adecuado, son atributos que se deben potenciar y lograr objetivos. Así como Ibeawuchi et al. (2021) quien concluyó que el líder efectivo comprende y ayuda a la comprensión de un cambio eficaz y conducir a las personas a un éxito personal, a mejores resultados y al éxito de la organización.

Otro estudio con el que se concuerda con el presente estudio es el de Tocas (2016) quien manifestó que los estilos de liderazgo tienen influencia en la gestión administrativa. Similar postura la manifiesta Villar (2020) quien sostiene que el liderazgo servidor mejora cualquier gestión administrativa. En ese sentido, Ruiz (2021) asegura que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión administrativa. Por su parte, Torres (2020) escribe que el liderazgo transformacional es percibido por los colaboradores, genera motivación y trasciende hasta lograr objetivos y la misión de la institución. Finalmente se concuerda con la conclusión de Jara y Sulla (2019) quienes sostienen que la aplicación del liderazgo directivo promueve resultados altamente positivos en la gestión de la institución.

Ahora bien, este estudio también evidenció que los encuestados consideran en un 29% que la gestión de recursos es alta, este porcentaje mínimo permite inferir que la comunicación se realiza hacia un grupo reducido de efectivos, y no a la generalidad del recurso. Al respecto Ybarcena (2010) concluyó que el liderazgo tiene predominio sobre los demás tipos de gestión, un liderazgo inadecuado atraerá caos y desmotivación en el recurso humano. Por su parte, Aoki & Simi dos Santos (2020) concordantemente concluyó que el uso de técnicas y herramientas por parte del líder, como las metáforas en el análisis, permite alcanzar objetivos en común y ganancias del entorno. Concordantemente, Huilcapi et al. (2014) concluyó que el líder debe implementar una cultura empresarial en todos los ámbitos

organizacionales, ella servirá de base y generará resultados positivos y la fortalecerá.

Respecto a la planificación, un 38% la considera baja; cuando no se planifica o cuando la planificación es baja, la eficiencia peligra, entonces el líder que planifica, hace destacable a su institución, a diferencia del que no lo hace, que la convierte en otra no destacable. En concordancia, Tocas (2016) concluyó que los estilos de liderazgo tienen influencia en la gestión administrativa. Villar (2020) concluyó que el liderazgo servidor mejora cualquier gestión administrativa. Así mismo, Ruiz (2021) concluyó que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión administrativa. Este trabajo evidenció que el factor liderazgo deberá ser correctamente aplicado dentro del entorno institucional, puesto que el uso de un solo estilo de liderazgo provocaría un efecto tenso en las relaciones y actividades, la misma que será reemplazada inmediatamente por los liderados; efecto contrario produciría una amalgama o una mezcla de varios estilos, promoviendo la productividad del efectivo dentro de la institución.

Con respecto al mandato, éste se garantiza a través de una orden jerárquica, el más antiguo siempre es el que manda, pero ello no garantiza resultados efectivos, porque el poder concedido a través del mando, se debe complementar con una cuota de liderazgo a fin de lograr su efectividad, eficacia y eficiencia. En ese sentido, Torres (2020) concluyó que el liderazgo transformacional es percibido por los colaboradores, genera motivación y trasciende hasta lograr objetivos y la misión de la institución. Al respecto, Jara y Sulla (2019) concluyeron que la aplicación del liderazgo directivo promueve resultados altamente positivos en la gestión de la institución.

La conducta del líder logra un efecto multiplicador en los liderados, en especial si tales comportamientos se convierten en fuente de inspiración en los seguidores, esta inspiración dotada de buenas prácticas, permite que el liderado, en el caso de ser promovido o trasladado a otra dependencia, tenga la misma actitud, concordante con los principios éticos y morales del cuerpo policial. Concordando con el trabajo de Cleary et al. (2012) quien sostiene que el personal es quien promueve el ambiente positivo de trabajo, sin embargo, existe una brecha entre expectativas y esperanzas. Se similar postura también es Aoki & Simi dos

Santos (2020) quien sostiene que el uso de técnicas y herramientas por parte del líder, como las metáforas en el análisis, permite alcanzar objetivos en común y ganancias del entorno.

Finalmente, este trabajo evidenció que el líder policial deberá estar dotado de ciertas características inherentes, a saber, capacidad en la dirección del cuerpo, dicha capacidad deberá estar sustentada por una preparación académica y moral. De otro lado, se requiere que el líder apoye en la toma de decisiones, administre y gestione, prevea y planifique, organice y coordine, dirija y controle las operaciones, con la esperanza de obtener óptimos resultados, implantando preceptos y evocando el don de servicio hacia la sociedad, la misma que redundará en la confianza de la población, en el trabajo que el efectivo realiza.

Como consecuencia de lo vertido, se concuerda con la postura de Nieto Rojas et al. (2018) quien sostiene en base a su estudio, que el líder y sus buenas prácticas trascienden e inspiran a los demás liderados, en el sentido de que su actitud es replicada en otras dependencias, la misma que se denomina inteligencia situacional, que consiste en saber lo que sucede dentro del entorno e imaginar lo que se debe hacer.

Finalmente, se hace referencia a las limitaciones que tuvo el presente trabajo de investigación, ésta consistió en la población de estudio, dado que una limitante fue que el estudio solo pudo abarcar a una comisaría, siendo que, en otras circunstancias podría haberse estudiado a la Región en su conjunto, y así obtener un resultado más generalizable. Otra limitante fue la predisposición de los jefes, quienes se sintieron invadidos ante la presunción de que el trabajo evidenciaría puntos carentes en su gestión, como resultado, los subalternos se vieron obligados a cumplir con la orden del superior.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Con respecto al objetivo general, el coeficiente de Rho de Spearman indica que existe una correlación fuerte, por lo que se concluye que existe relación entre el factor liderazgo y la gestión administrativa en la unidad de análisis, cuyo factor de liderazgo, estriba entre alto y moderado. Con respecto a la gestión administrativa, los encuestados refieren que ésta es alta.

Segundo:

En relación al primer objetivo específico, el coeficiente de Rho de Spearman indica una correlación moderada, por lo que se concluye que existe relación entre el factor liderazgo y la planificación; sin embargo, según los encuestados, el nivel de planificación, es moderado y bajo.

Tercero:

En lo referente al segundo objetivo específico, el coeficiente de Rho de Spearman indica una correlación moderada, por lo que se concluye que existe relación entre el factor liderazgo y la toma de decisiones. Además, la toma de decisiones tiene un nivel alto en las comisarías.

Cuarto:

En lo relativo al tercer objetivo específico, el coeficiente de Rho de Spearman indica una correlación fuerte, por lo que se concluye que existe relación entre el factor liderazgo y la gestión de recursos. En ese sentido, existe un bajo nivel de gestión de recursos.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Considerar la sujeción de los estilos de liderazgo a fin de determinar, mediante el uso de herramientas diagnósticas, aquellos estilos que permitan mantener un liderazgo efectivo que incida en el servicio hacia la sociedad.

Segundo:

Promover dentro de las escuelas de formación policial, la capacitación necesaria del efectivo, de manera que se garantice la aprehensión de los conceptos de liderazgo, a fin de que puedan ser evocado en el servicio, dicha formación deberá obedecer a una planificación oportuna y presupuestada, a fin de respaldar los resultados.

Tercero:

Identificar a los elementos que reúnan las características necesarias a efectos del trabajo jefatural, a fin de promoverlos y de esta manera se lograr un liderazgo efectivo y eficiente dentro del cuerpo policial, dicho trabajo redundará en la confianza del público usuario.

Cuarto:

Instaurar un ambiente de confianza y honestidad dentro de la institución, para ello, la mejor forma de predicar e instaurar esta conducta, es con el ejemplo, así, una buena gestión de los recursos sería tomada como tal por parte de los subalternos.

REFERENCIAS

- Ahmad Bodla, A., Tang, N., Van Dick, R., & Mir, U. R. (2019). Authoritarian leadership, organizational citizenship behavior, and organizational deviance: Curvilinear relationships. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5), 583–599. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0313>
- AL-Abrow, H., Abdullah, H., & Atshan, N. (2019). Effect of organisational integrity and leadership behaviour on organisational excellence: Mediator role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 972–985. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1518>
- Alles, M. (2013). Diccionario De Comportamientos. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (GRANICA, Vol. 53, Issue 9).
- Aoki, V. C. G., & Simi dos Santos, S. S. (2020). Film analysis in management: a journey through the metaphors of the concept of leadership. *Revista de Gestão*, 27(2), 119–134. <https://doi.org/10.1108/rege-08-2018-0086>
- Arnau, J. (2016). *Métodos y técnicas avanzadas de análisis de datos en ciencias del comportamiento* (Edicions U). <https://bit.ly/3lkNJR2>
- Ayoub, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana* (Lulu). <https://bit.ly/3xT5YYU>
- Bajaña, V. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Ríos - 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Bao, Y., & Ge, L. (2019). Linking transformational leadership and value congruence among Chinese police force: The mediating role of goal clarity and the moderating role of public service motivation. *Australian Journal of Public Administration*, 78(3), 373–395. <http://10.0.4.87/1467-8500.12389>
- Barry, R. (2006). *Métodos cuantitativos para los negocios* (Pearson Ed). <https://bit.ly/3BGDsKJ>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson Ed).

- Budak, Y., Dagli, G., Altinay, F., & Altinay, Z. (2020). School principals' performance and its relationship with teachers' organizational citizenship behavior. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 69, 293–312. <https://doi.org/10.33788/rcis.69.19>
- Caldas, M., Reyes, C., & Fernández, A. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)* (Editex). <https://bit.ly/3q74adl>
- Calderón, J., & Velásquez, H. (2021). *Relación del liderazgo y la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca - Arequipa, 2019*. Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cankaya, S., & Serin, O. (2020). Investigation of the Variables Predicting Leadership Styles of School Principals. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 70, 172–189. <http://10.0.131.252/rcis.70.11>
- Chancafe, F., Espinoza, R., Ramos, O., & Pompeyo, G. (2021). Gestión administrativa, liderazgo en el programa presupuestal 068 sector salud, 2020. *Journal of Bussines an Enterpreneurial*, 5, 0–2.
- Cleary, M., Horsfall, J., O'Hara-Aarons, M., & Hunt, G. E. (2012). Leadership, support and acknowledgement of registered nurses work in acute mental health units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 21(5), 445–452. <https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2011.00804.x>
- Cosme, J. (2018). *Liderazgo* (Editorial).
- Díaz, J. (2015). *Gestión administrativa* (Grinn).
- Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (RIL Editor).
- Enrique, A., Madroñero, G., Morales, F., & Soler, P. (2008). *La planificación de la comunicación empresarial* (Universita). <https://bit.ly/3jpms5a>
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios* (LIMUSA).
- Glavas, J., Kondic, V., & Balic, I. (2019). Leadership and conflict management in

- production organisations. *Technical Journal / Tehnicki Glasnik*, 13(4), 356–362.
<http://10.0.124.59/tg-20191114192153>
- Goleman, D. (2004). ¿Que hace a un líder? *Harvard Business Review (América Latina)*, reimpresión R0401H-E, 3–11.
- González, C. D. (2017). Management En Argentina: Cultura Y Una Perspectiva Innovadora. *Palermo Business Review*, 15, 45–64.
<https://search.proquest.com/docview/1949474412?accountid=43860>
- Grande, I., & Abascal, E. (2005). *Análisis de encuestas* (ESIC Edito).
- Guadamuz, J., & Ortiz, J. (2015). *Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015*. Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Huahuasonco, D. (2020). *liderazgo y gestión administrativa de los directivos de las instituciones educativas públicas dentro del ámbito de la unidad ejecutora 315 de Anta - Cusco, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación.
- Huilcapi, M., Mora, J., & Escobar, D. (2014). Holocracia: Transformación interna para la gestión. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–16.
- Ibeawuchi, N., Nwagbara, U., Alhassan, Y., & Brown, C. (2021). Leading Change in Difficult Times: The Role of Effective Leadership in Confronting Educational Challenges of Coronavirus Pandemic. *Economic Insights - Trends & Challenges*, 1, 11–20. <http://10.0.202.153/EITC.2021.01.02>
- Ignatescu, C., Uredi, L., & Kosece, P. (2021). Ethical Leadership Role and Behaviors of Teachers in the Context of Effective Classroom Management. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 73, 34–56.
<http://10.0.131.252/rcis.73.3>
- Jara, E., & Sulla, R. (2019). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la I.E. Nuestra Señora del Carmen de Huaral - 2019*. Tesis de grado, Universidad

Autónoma del Perú.

- Kotter, J., Nohria, N., & Berkley, J. (2002). *Liderazgo* (Ediciones).
<https://bit.ly/3nJpCCb>
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal- Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 144–157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>
- Lekchiri, S., Eversole, B. A. W., Hamlin, R. G., & Crowder, C. L. (2018). Perceived managerial and leadership effectiveness within a Moroccan Higher Education Institution. *Human Resource Development International*, 21(4), 340–361. <http://10.0.4.56/13678868.2018.1433394>
- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1769(1), 1–6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1769/1/012074>
- Martín-Crespo, C., & Salamanca, A. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE Investigación*, 1, 1–4.
- Maxwell, J. (2019). *Los cambios en liderazgo: Los once cambios esenciales que todo líder debe abrazar* (Grupo Nels).
- Maxwell, J. C. (2009). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo, cuaderno de ejercicios* (Grupo Nels). <https://bit.ly/3GygMQi>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio d Elas Ciencias*, 3, 947–964.
- Mullins, R., Blair, E., & Dunlap, E. S. (2019). Management Leadership: Improving Employee Safety Engagement. *Professional Safety*, 64(11), 36–42. <https://bit.ly/3w3wMVM>
- Naranjo Arango, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 38(enero-junio, 2015), 119–146.
- Ngabonzima, A., Asingizwe, D., & Kouveliotis, K. (2020). Influence of nurse and

- midwife managerial leadership styles on job satisfaction, intention to stay, and services provision in selected hospitals of Rwanda. *BMC Nursing*, 19(1), 1–11. <http://10.0.4.162/s12912-020-00428-8>
- Nieto Rojas, J. H., Nieto Aldana, J. C., & Moreno Daza, J. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial. In *Revista Logos, Ciencia & Tecnología* (Vol. 10, Issue 2). <https://doi.org/10.22335/rict.v10i2.551>
- Noor, A. M., Som, H. M., & Mohamad, A. M. (2018). The Influence of Leadership Styles towards Discipline Problems among Police Officers. *Global Business & Management Research*, 10(3), 1048–1053. <https://bit.ly/3w096Bk>
- Parvin, A. (2019). Leadership and management in quality assurance: insights from the context of Khulna University, Bangladesh. *Higher Education (00181560)*, 77(4), 739–756. <http://10.0.3.239/s10734-018-0299-1>
- Pellicer, E., & Yepes, V. (2008). Gestión de Recursos. *Gestion de Obras*, 129–148. <https://bit.ly/2XYGfRp>
- Pereda-Pérez, F. J., López-Guzmán, T., & Cruz, F. G. S. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: El caso de Córdoba (España). *Revista Espanola de Ciencia Politica*, 1(46), 199–230. <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. <https://bit.ly/3EzcWo2>
- Roldán, V. (2020). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Romero, C. (2016). Liderazgo Directivo para la Mejora Escolar: Regulación, Formación y Prácticas. Un Estudio sobre Directores Escolares en Argentina. *Investigación*, 474–478. <https://bit.ly/3GAvkik>
- Ruiz, V. (2021). *El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial*, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador - Lima, 2019. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Soriano, C. (2012). *Toma de decisiones eficaces* (Ediciones).
- Srimathi, K., & Narashiman, K. (2021). Leadership styles and their impact on lean six sigma practices in indian industries. *South African Journal of Industrial Engineering*, 32(1), 1–13. <http://10.0.27.254/32-1-2323>
- Takács, E., & Abcouwer, T. (2020). Leadership, Management and Teams: A way of Being Successful. *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance*, 239–249. <http://10.0.133.142/ELG.20.017>
- Tamayo, M. (2019). Diccionario de la investigación científica. In *SERBIULA (sistema Librum 2.0)* (Editorial).
- Tocas, C. (2016). *Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión administrativa de los funcionarios de la municipalidad de Chepén, período 2020* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. file:///D:/BIBLIOGRAFIA OCTUBRE/TORRES_DÍAZ_CINTHIA.pdf]
- Tracy, B. (2017). *Liderazgo* (G. Nelson (ed.); Bryan Trac). <https://bit.ly/3ButVWM>
- Trujillo, R. (2018). *Planificación Estratégica* (Clube de Autores Publicacoes S/A (ed.); Clube de A, Vol. 3). <https://bit.ly/3Ex7ana>
- van Assen, M. F. (2018). Exploring the impact of higher management's leadership styles on Lean management. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(11/12), 1312–1341. <http://10.0.4.56/14783363.2016.1254543>
- Vieira, R., Hildegard, S., & Fossati, P. (2021). Innovación aplicada al desarrollo del liderazgo lasaliano en Brasil: fundamentos para la excelencia en la gestión. *Hallasgos: Revista de Investigaciones*, 18(35), 105–128. <http://10.0.59.228/2422409X.5757>
- Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo.

Villar, M. (2020). *El Liderazgo Servidor y la Gestión Administrativa en el Servicio Educativo Hogar y Salud de Lima*. Tesis de grado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

Weaver, J., Bush, T., & Freeman, H. (2019). Influential Article Review - Resilience in leadership Methodological Structures and Analysis Models. *American Journal of Management*, 19, 1–42.

Yaghi, A. (2017). Adaptive organizational leadership style. *International Journal of Public Leadership*, 13(4), 243–259. <https://doi.org/10.1108/ijpl-01-2017-0001>

Ybarcena, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Sachaca - Arequipa, 2020* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://bit.ly/3CzJUEn>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ OPERACIONAL

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Factor liderazgo	Los líderes no solo deben tener habilidades y técnicas de gestión, sino también la capacidad de lograr la cooperación, profundizando la motivación intrínseca que radica en la unidad de cuerpo, mente, corazón, y espíritu. El futuro pertenece a los líderes que practican un modelo de pensamiento que es dialéctico, integrado y sistémico.; es decir, holístico. Atrás quedaron los días del pensamiento lineal	La variable fue dividida en tres dimensiones: conocimientos, habilidades, experiencia y aspectos tangibles, cuyos indicadores conformarán 15 preguntas ordenadas.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ° Resultados esperados ° Retroalimentación ° Equidad 	1, 2, 3, 4, 5	1=Muy en desacuerdo 2=De acuerdo 3=Indiferente 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo	15.35 = Bajo 36-56 = Moderado 57-75 = Alto
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ° Asertividad ° Trabajo en equipo 	6, 7, 8, 9, 10		
			Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ° Procesos y procedimientos ° Escucha activa ° Compromiso ° Previsión 	11,12,13,14,15		
Gestión administrativa	Es definida por la economía, y está fundamentada en el valor agregado y el rendimiento imputable,	La variable fue dividida en tres dimensiones: Planificación, toma	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ° Objetivos y metas ° Evaluaciones periódicas 	16, 17, 18, 19, 20	1=Muy en desacuerdo 2=De acuerdo	15.35 = Bajo 36-56 = Moderado 57-75 = Alto

relacionado con un de decisiones, indicador cuantitativo de gestión de recursos producción, dicho de otra y aspectos forma, la teoría económica tangibles, cuyos manifiesta que las indicadores remuneraciones debieran conformarán 19 reflejar la productividad preguntas laboral, de tal manera que la ordenadas. media producida por los trabajadores, debiera ser suficiente y cubrir los costos fijos (Mercader y Parejo, 2008)	Toma de decisiones	° Administración de recursos ° Normas de convivencia ° Justicia y atención ° Cumplimiento de labores	21, 22, 23, 24, 25, 26	3=Indiferente 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo
	Gestión de recursos	° Clima organizacional ° Solución de conflictos	27, 28, 29, 30	

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: El factor liderazgo y la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021				
AUTOR: Giuliana Clavel Tito Quiñonez				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Factor liderazgo	
¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021?	Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	El factor liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	Variables 2: Gestión administrativa	
			Dimensiones	Indicadores
Problemas secundarios:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Conocimientos	Resultados esperados
			Habilidades	Retroalimentación
¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la planificación en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021?	Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la planificación en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	El factor liderazgo se relaciona con la planificación en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	Experiencia	Equidad
			Experiencia	Asertividad
¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021?	Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	El factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	Experiencia	Trabajo en equipo
			Experiencia	Procesos y procedimientos
¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021?	Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	El factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	Experiencia	Escucha activa
			Experiencia	Compromiso
¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021?	Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	El factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	Experiencia	Previsión
			Experiencia	Objetivos y metas
¿En qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021?	Determinar en qué medida el factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	El factor liderazgo se relaciona con la toma de decisiones en las comisarías del distrito de Mariano Melgar – Arequipa, año 2021.	Experiencia	Evaluaciones periódicas
			Experiencia	Evaluaciones periódicas

de Mariano Melgar –
Arequipa, año 2021?

de Mariano Melgar –
Arequipa, año 2021.

Gestión de
recursos

Resultados de las evaluaciones

Administración de Recursos

Normas de convivencia

Justicia y atención

Cumplimiento de labores

Clima organizacional

Solución de conflictos

¿En qué medida el
factor liderazgo se
relaciona con la gestión
de recursos en las
comisarías del distrito
de Mariano Melgar –
Arequipa, año 2021?

Determinar en qué
medida el factor
liderazgo se relaciona
con la gestión de
recursos en las
comisarías del distrito
de Mariano Melgar –
Arequipa, año 2021.

El factor liderazgo se
relaciona con la gestión
de recursos en las
comisarías del distrito
de Mariano Melgar –
Arequipa, año 2021.

Anexo 3

CUESTIONARIO

A través del presente cuestionario recabaremos información relacionada con la investigación titulada **“EL FACTOR LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS COMISARÍAS DEL DISTRITO DE MARIANO MELGAR – AREQUIPA, AÑO 2021”** por lo que le solicitamos marcar con un aspa (X) la alternativa de su elección, recordándole que su participación es anónima:

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA:

A. Género:

Femenino()
 Masculino()

C. Años de servicio:

Menos de 5 años ()
 De 5 a 10 años ()
 Más de 10 años ()

B. Grupo etario:

De 25 a 30 años()
 De 31 a 35 años()
 De 35 a 40 años()
 Más de 40 años.....()

D. Categoría, jerarquía y grado:

Oficial policía ()
 Oficial de servicio ()
 Personal con estatus de oficial()
 Suboficial policía ()
 Especialista de servicios ()

IMPORTANTE: En esta sección deberá marcar la alternativa que más se acerque a su respuesta, considerando la escala adjunta:

FACTOR LIDERAZGO		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	¿Considera usted que al inicio de cada ejercicio, su líder establece los resultados que espera de su trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que cuando la situación lo requiere, su jefe inmediato cuenta con la opinión del equipo de trabajo para tomar decisiones?	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted que su jefe inmediato retroalimenta de manera adecuada mi desempeño laboral?	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que su jefe inmediato valora y reconoce ante sus superiores, los resultados del equipo?	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que su jefe inmediato es equitativo en la delegación de responsabilidades?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que la forma de actuar de mi jefe inmediato es coherente con los lineamientos que imparte?	1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que su jefe inmediato imparte instrucciones claras y precisas?	1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que su jefe inmediato cuando es necesario defiende los intereses del equipo de trabajo?	1	2	3	4	5

9	¿Considera usted que su jefe inmediato reconoce los desempeños sobresalientes de los integrantes del equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que su jefe directo logra el compromiso de los integrantes del equipo de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos?	1	2	3	4	5
11	¿Considera usted que su jefe inmediato conoce los procesos, procedimientos y actividades desarrolladas por su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que su jefe inmediato suele liderar y participar en las iniciativas del grupo de trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que puede expresar su punto de vista y opiniones ante su jefe inmediato sin temor a represalias?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que su jefe inmediato está comprometido con los propósitos y metas de la dependencia?	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que su jefe inmediato planea de manera adecuada la ejecución del trabajo?	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
16	¿Considera usted que los objetivos y metas son claros y conocidos por el personal?	1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que se realiza evaluaciones periódicas para verificar el desarrollo institucional?	1	2	3	4	5
18	¿Considera usted que se hace una retroalimentación en base a los resultados de las evaluaciones?	1	2	3	4	5
19	¿Considera usted que en general, existe una buena administración de los recursos?	1	2	3	4	5
20	¿Considera usted que los ambientes siempre están ordenados, limpios y cumpliendo los protocolos establecidos?	1	2	3	4	5
21	¿Considera usted que se explica las normas de convivencia que regirán el comportamiento del personal administrativo y policial?	1	2	3	4	5
22	¿Considera usted que las normas de convivencia facilitan un ambiente agradable de trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿Considera usted que la justicia que se imparte desde esta comisaría, responde a los intereses y necesidades de la comunidad?	1	2	3	4	5
24	¿Considera usted que los miembros del cuerpo proponen medidas para atender mejor a la comunidad?	1	2	3	4	5
25	¿Considera usted que los efectivos cumplen sus funciones sin proponer ideas y procedimientos alternativos?	1	2	3	4	5
26	¿Considera usted que la población se siente segura con el trabajo de los efectivos de esta comisaría?	1	2	3	4	5

27	¿Considera usted que los superiores promueven el desarrollo de un buen clima organizacional?	1	2	3	4	5
28	¿Considera usted que se estimula y compromete al personal para el cumplimiento de los objetivos?	1	2	3	4	5
29	¿Considera usted que el superior inmediato, gestiona los recursos con sabiduría?	1	2	3	4	5
30	¿Considera usted que el personal tiene la libertad para expresar sus opiniones e ideas?	1	2	3	4	5

Se agradece su colaboración

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTOR LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimientos							
1	Considera usted que al inicio de cada ejercicio, su líder establece los resultados que espera de su trabajo	X		X		X		
2	Considera usted que cuando la situación lo requiere, su jefe inmediato cuenta con la opinión del equipo de trabajo para tomar decisiones	X		X		X		
3	Considera usted que su jefe inmediato retroalimenta de manera adecuada mi desempeño laboral	X		X		X		
4	Considera usted que su jefe inmediato valora y reconoce ante sus superiores, los resultados del equipo	X		X		X		
5	Considera usted que su jefe inmediato es equitativo en la delegación de responsabilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que la forma de actuar de mi jefe inmediato es coherente con los lineamientos que imparte	X		X		X		
7	Considera usted que su jefe inmediato imparte instrucciones claras y precisas	X		X		X		
8	Considera usted que su jefe inmediato cuando es necesario defiende los intereses del equipo de trabajo	X		X		X		
9	Considera usted que su jefe inmediato reconoce los desempeños sobresalientes de los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
10	Considera usted que su jefe directo logra el compromiso de los integrantes del equipo de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Experiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que su jefe inmediato conoce los procesos, procedimientos y actividades desarrolladas por su equipo de trabajo	X		X		X		
12	Considera usted que su jefe inmediato suele liderar y participar en las iniciativas del grupo de trabajo	X		X		X		
13	Considera usted que puede expresar su punto de vista y opiniones ante su jefe inmediato sin temor a represalias	X		X		X		
14	Considera usted que su jefe inmediato está comprometido con los propósitos y metas de las dependencias	X		X		X		
15	Considera usted que su jefe inmediato planea de manera adecuada la ejecución del trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia** DNI 18100336

Especialidad del validador: **Asesora de Tesis** Trujillo 06 de Octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTOR LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimientos							
1	Considera usted que al inicio de cada ejercicio, su líder establece los resultados que espera de su trabajo	X		X		X		
2	Considera usted que cuando la situación lo requiere, su jefe inmediato cuenta con la opinión del equipo de trabajo para tomar decisiones	X		X		X		
3	Considera usted que su jefe inmediato retroalimenta de manera adecuada mi desempeño laboral	X		X		X		
4	Considera usted que su jefe inmediato valora y reconoce ante sus superiores, los resultados del equipo	X		X		X		
5	Considera usted que su jefe inmediato es equitativo en la delegación de responsabilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades							
6	Considera usted que la forma de actuar de mi jefe inmediato es coherente con los lineamientos que imparte	X		X		X		
7	Considera usted que su jefe inmediato imparte instrucciones claras y precisas	X		X		X		
8	Considera usted que su jefe inmediato cuando es necesario defiende los intereses del equipo de trabajo	X		X		X		
9	Considera usted que su jefe inmediato reconoce los desempeños sobresalientes de los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
10	Considera usted que su jefe directo logra el compromiso de los integrantes del equipo de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Experiencia							
11	Considera usted que su jefe inmediato conoce los procesos, procedimientos y actividades desarrolladas por su equipo de trabajo	X		X		X		
12	Considera usted que su jefe inmediato suele liderar y participar en las iniciativas del grupo de trabajo	X		X		X		
13	Considera usted que puede expresar su punto de vista y opiniones ante su jefe inmediato sin temor a represalias	X		X		X		
14	Considera usted que su jefe inmediato está comprometido con los propósitos y metas de la dependencia	X		X		X		
15	Considera usted que su jefe inmediato planea de manera adecuada la ejecución del trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Velarde Katayama, Zorlaywin** **DNI 04823995**

Especialidad del validador: **Mg. En Gestión Pública** **11 de Octubre del 2021**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
01	Considera usted que los objetivos y metas son claros y conocidos por el personal	X		X		X		
02	Considera usted que se realiza evaluaciones periódicas para verificar el desarrollo institucional	X		X		X		
03	Considera usted que se hace una retroalimentación en base a los resultados de las evaluaciones	X		X		X		
04	Considera usted que en general, existe una buena administración de los recursos	X		X		X		
05	Considera usted que los ambientes siempre están ordenados, limpios y cumpliendo los protocolos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones							
06	Considera usted que se explica las normas de convivencia que regirán el comportamiento del personal administrativo y policial	X		X		X		
07	Considera usted que las normas de convivencia facilitan un ambiente agradable de trabajo	X		X		X		
08	Considera usted que la justicia que se imparte desde esta comisaría, responde a los intereses y necesidades de la comunidad	X		X		X		
09	Considera usted que los miembros del cuerpo proponen medidas para atender mejor a la comunidad	X		X		X		
10	Considera usted que los efectivos cumplen sus funciones sin proponer ideas y procedimientos alternativos	X		X		X		
11	Considera usted que la población se siente segura con el trabajo de los efectivos de esta comisaría	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos							
12	Considera usted que los superiores promueven el desarrollo de un buen clima organizacional	X		X		X		
13	Considera usted que se estimula y compromete al personal para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	Considera usted que el superior inmediato, gestiona los recursos con sabiduría	X		X		X		
15	Considera usted que el personal tiene la libertad para expresar sus opiniones e ideas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Ramírez Lau Sandra Cecilia DNI 18100336

Especialidad del validador: Asesora de Tesis Trujillo, 06 de Octubre 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
01	Considera usted que los objetivos y metas son claros y conocidos por el personal	X		X		X		
02	Considera usted que se realiza evaluaciones periódicas para verificar el desarrollo institucional	X		X		X		
03	Considera usted que se hace una retroalimentación en base a los resultados de las evaluaciones	X		X		X		
04	Considera usted que en general, existe una buena administración de los recursos	X		X		X		
05	Considera usted que los ambientes siempre están ordenados, limpios y cumpliendo los protocolos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones							
06	Considera usted que se explica las normas de convivencia que regirán el comportamiento del personal administrativo y policial	X		X		X		
07	Considera usted que las normas de convivencia facilitan un ambiente agradable de trabajo	X		X		X		
08	Considera usted que la justicia que se imparte desde esta comisaría, responde a los intereses y necesidades de la comunidad	X		X		X		
09	Considera usted que los miembros del cuerpo proponen medidas para atender mejor a la comunidad	X		X		X		
10	Considera usted que los efectivos cumplen sus funciones sin proponer ideas y procedimientos alternativos	X		X		X		
11	Considera usted que la población se siente segura con el trabajo de los efectivos de esta comisaría	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos							
12	Considera usted que los superiores promueven el desarrollo de un buen clima organizacional	X		X		X		
13	Considera usted que se estimula y compromete al personal para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	Considera usted que el superior inmediato, gestiona los recursos con sabiduría	X		X		X		
15	Considera usted que el personal tiene la libertad para expresar sus opiniones e ideas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Velarde Katayama, Zorlaywin** DNI **04823995**

Especialidad del validador: **Mg. En Gestión Pública** **06 de Octubre 2021**



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
01	Considera usted que los objetivos y metas son claros y conocidos por el personal	X		X		X		
02	Considera usted que se realiza evaluaciones periódicas para verificar el desarrollo institucional	X		X		X		
03	Considera usted que se hace una retroalimentación en base a los resultados de las evaluaciones	X		X		X		
04	Considera usted que en general, existe una buena administración de los recursos	X		X		X		
05	Considera usted que los ambientes siempre están ordenados, limpios y cumpliendo los protocolos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones							
06	Considera usted que se explica las normas de convivencia que regirán el comportamiento del personal administrativo y policial	X		X		X		
07	Considera usted que las normas de convivencia facilitan un ambiente agradable de trabajo	X		X		X		
08	Considera usted que la justicia que se imparte desde esta comisaría, responde a los intereses y necesidades de la comunidad	X		X		X		
09	Considera usted que los miembros del cuerpo proponen medidas para atender mejor a la comunidad	X		X		X		
10	Considera usted que los efectivos cumplen sus funciones sin proponer ideas y procedimientos alternativos	X		X		X		
11	Considera usted que la población se siente segura con el trabajo de los efectivos de esta comisaría	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos							
12	Considera usted que los superiores promueven el desarrollo de un buen clima organizacional	X		X		X		
13	Considera usted que se estimula y compromete al personal para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	Considera usted que el superior inmediato, gestiona los recursos con sabiduría	X		X		X		
15	Considera usted que el personal tiene la libertad para expresar sus opiniones e ideas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Quea Juanito, Myrcia Luz** **DNI 42304628**

Especialidad del validador: **Mg. En Gestión Pública** **06 de Octubre 2021**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 04 de noviembre de 2021

Carta P. 764-2021-UCV-EPG-SP

MAYOR PNP
RICHARD ANDERSON PEREYRA MENA
COMISARIO
COMISARIA MARIANO MELGAR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TITO QUIÑONEZ, GIULIANA CLAVEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 44309967 y código de matrícula N° 7002549605; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

EL FACTOR LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS COMISARÍAS DEL DISTRITO DE MARIANO MELGAR-AREQUIPA-2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

CESAR A. ESCALANTE SORIANO
SOB. PNP
CIP. 31096462
07:16 PM
08 NOV 2021



ucv.edu.pe

Anexo 6

AREQUIPA, 10 de noviembre de 2021.

Carta N° 01-2021

Señora

RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales

Universidad Cesar Vallejo.

Presente. -

Asunto: El que se Indique

Ref: Solicitud de contar con su institución para trabajo de investigación-tesis.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y comunicarle que autorizo a la Srta. Giuliana Clavel Tito Quiñonez para que realice su trabajo de investigación para optar el grado de Maestra, tomando como muestra a los efectivos PNP que prestan servicio en esta Comisaria PNP, para los fines académicos signados en su solicitud.

Atentamente,



[Handwritten signature]
OA - 333536
Richard Anderson PEREIRA MENA
MAYOR PNP
COMISARIO DE MARIANO MELGAR

Anexo 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20370114952
XI-DIRECCIÓN TERRITORIAL DE POLICIA-AREQUIPA COMISARIA DE MARIANO MELGAR	
Nombre del Titular o Representante legal:	
MAYOR PNP Richard Anderson Pereira Mena	DNI: 43665324

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
EL FACTOR LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS COMISARIAS DEL DISTRITO DE MARIANO MELGAR-AREQUIPA-2021	
Nombre del Programa Académico:	
Programa de Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Giuliana Clavel Tito Quiñonez	44309967

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Mariano Melgar, 18 noviembre 2021.

Firma:

MAYOR PNP Richard Anderson Pereira Mena

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

BASE DE DATOS

Encuestas tesis 2021 - Giuliana Tito.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	A...	D...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
7	VAR00007	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe inmediato imparte instrucciones claras ...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe inmediato cuando es necesario defiend...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe inmediato reconoce los desempeños s...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe directo logra el compromiso de los inte...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe inmediato conoce los procesos, proced...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe inmediato suele liderar y participar en l...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	Considera usted que puede expresar su punto de vista y opiniones ...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe inmediato está comprometido con los p...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Considera usted que su jefe inmediato planea de manera adecuada ...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	Considera usted que los objetivos y metas son claros y conocidos p...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	Considera usted que se realiza evaluaciones periódicas para verifica...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	Considera usted que se hace una retroalimentación en base a los re...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	Considera usted que en general, existe una buena administración d...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	Considera usted que los ambientes siempre están ordenados, limpi...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Considera usted que se explica las normas de convivencia que regir...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Considera usted que las normas de convivencia facilitan un ambient...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	Considera usted que la justicia que se imparte desde esta comisari...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	Considera usted que los miembros del cuerpo proponen medidas pa...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	0	Considera usted que los efectivos cumplen sus funciones y propone...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
26	VAR00026	Numérico	8	0	Considera usted que la población se siente segura con el trabajo de...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
27	VAR00027	Numérico	8	0	Considera usted que los superiores promueven el desarrollo de un b...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
28	VAR00028	Numérico	8	0	Considera usted que se estimula y compromete al personal para el ...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
29	VAR00029	Numérico	8	0	Considera usted que el superior inmediato, gestiona los recursos co...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
30	VAR00030	Numérico	8	0	Considera usted que el personal tiene la libertad para expresar sus ...	{1, Muy de acuerdo...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Anexo 8

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	30

Anexo 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____

Grado y sección: _____

declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada EL FACTOR LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS COMISARÍAS DEL DISTRITO DE MARIANO MELGAR – AREQUIPA, 2021, éste es un trabajo de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Entiendo que este estudio busca conocer la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa de esta comisaría, y sé que mi participación se llevará a cabo en la comisaría de Mariano Melgar, el día _____ a horas _____ y consistirá en responder un cuestionario que demorará alrededor de 15 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán asociados a ningún número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

En consecuencia, Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha:

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con _____

Anexo 10

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Validador	Grado académico	Resultado
Ramírez Lau, Sandra Cecilia	Doctor	Aplicable
Velarde Katayama, Zorlaywin	Magíster	Aplicable
Quea Juanito, Myrcia Luz	Magíster	Aplicable

Anexo 11

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factor liderazgo	.235	48	.000	.795	48	.000
Gestión administrativa	.282	48	.000	.812	48	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 12

TABLAS DE FRECUENCIAS

Conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	40%	40%	40%
Moderado	10	21%	21%	60%
Alto	19	40%	40%	100%
Total	48	100%	100%	

Habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	44%	44%	44%
Moderado	6	13%	13%	56%
Alto	21	44%	44%	100%
Total	48	100%	100%	

Experiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	35%	35%	35%
Moderado	10	21%	21%	56%
Alto	21	44%	44%	100%
Total	48	100%	100%	

Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	38%	38%	38%
Moderado	9	19%	19%	56%
Alto	21	44%	44%	100%
Total	48	100%	100%	

Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	8%	8%	8%
Moderado	23	48%	48%	56%
Alto	21	44%	44%	100%
Total	48	100%	100%	

Gestión de recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	40%	40%	40%
Moderado	15	31%	31%	71%
Alto	14	29%	29%	100%
Total	48	100%	100%	