



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
NIVEL DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL  
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL ESTADO  
TRUJILLO, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO PROFESIONAL  
DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Rodríguez Ramos Percy Ebeling**

**Asesor:**

**Mg. Bocanegra García Miguel Ángel**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú  
2019**

**TITULO:**

**Nivel de liderazgo organizacional en el departamento de Seguridad del Estado  
Trujillo, 2019**

**Autor:**

Rodríguez Ramos Percy<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Adscrito a la escuela profesional de administración, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo – Perú,  
@crece.uss.edu.pe

## INDICE

RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
I. INTRODUCCIÓN .....	6
1.1. El problema de investigación .....	6
1.2. Antecedentes.....	10
1.3. Formulación del problema.....	14
1.4. Aspectos teóricos.....	14
1.4.1. Liderazgo .....	14
1.4.1.1. Estilos de liderazgo.....	15
1.4.1.1.1. Liderazgo democrático .....	15
1.4.1.1.2. Liderazgo autocrático .....	18
1.4.1.1.3. Liderazgo laissez faire .....	18
1.5. Objetivos.....	18
1.6. Hipótesis .....	19
1.7. Justificación.....	19
II. MATERIAL Y METODOS.....	20
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
2.2. Población y muestra .....	20
2.3. Variable de investigación .....	21
2.4. Operacionalización de la variable.....	22
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información .....	24
III. RESULTADOS .....	25
3.1. Presentación de tablas y figuras.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	33

V. CONCLUSIONES.....	35
VI. REFERENCIAS .....	36

### RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de liderazgo organizacional en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019, para el logro de los objetivos de investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva, la muestra de estudio estuvo integrada por el total de los colaboradores de la institución a los cuales se les aplicó cuestionarios de preguntas cerradas con escala de Likert, en función de la teoría de liderazgo propuesta por Goldman (2000). La investigación obtiene los siguientes resultados, de acuerdo a la información a la Tabla 9 se evidencia que el nivel de liderazgo es alto, el 80% de los colaboradores se encuentra de acuerdo con el estilo de liderazgo que aplican los líderes de la organización. El liderazgo organizacional que prevale en el departamento de Seguridad del Estado, es el estilo de liderazgo democrático. El estilo de liderazgo que menos predomina en el departamento de Seguridad del Estado es el estilo de liderazgo autocrático.

**Palabras clave:** liderazgo, estilos de liderazgo

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the level of organizational leadership in the Department of State Security Trujillo, 2019, in order to achieve the research objectives, a quantitative approach was used, with a descriptive type of research, the study sample was integrated for the total of the collaborators of the institution to which questionnaires of closed questions with a Likert scale were applied, based on the theory of leadership proposed by Goldman (2000). The research obtained the following results, according to the information in Table 9 it is evident that the level of leadership is high, 80% of the collaborators are in agreement with the leadership style applied by the leaders of the organization. The organizational leadership that prevails in the Department of State Security is the style of democratic leadership. The style of leadership that is least prevalent in the Department of State Security is the autocratic leadership style.

**Keywords:** leadership, leadership styles

## **I. INTRODUCCIÓN**

El desarrollo de la organización se enfoca en mejorar la eficiencia y la eficacia de una organización utilizando diversas intervenciones dirigidas al capital humano, la estructura de la organización, los procesos y la tecnología. Con este objetivo, los líderes son figuras clave en el desarrollo organizacional, porque establecen la dirección de una organización y sus actividades y sirven como agentes de cambio para alejar a la organización del status quo y dinamizarse hacia el logro integral de los objetivos organizacionales.

El presente trabajo de investigación se realiza con el fin de identificar los tipos de liderazgo que presenta una institución policial, el estudio se realiza con el fin de aportar estrategias que permitan a los directos de la institución aplicar estrategias que permitan mejorar en última instancia la satisfacción de los integrantes de la institución.

El trabajo de investigación presenta la siguiente distribución:

El Capítulo I introducción, aborda la realidad problemática en los niveles internacional, nacional y local, además contempla y explica los antecedentes del problema, también considera el problema de investigación, los objetivos de investigación y la justificación e importancia que logra el estudio.

El Capítulo II aborda el método de investigación del estudio, así como también los instrumentos aplicado en la recolección de datos.

El capítulo III explica en tablas y figuras el análisis de la información producto de la recolección de datos a través de los instrumentos de investigación.

El capítulo IV aborda la discusión de los resultados, enfrentando los hallazgos de investigación versus la teoría científica del liderazgo, así como también con los antecedentes. Finalmente, el capítulo V expone las conclusiones del trabajo de investigación.

### **1.1. El problema de investigación**

El desarrollo de la organización se enfoca en mejorar la eficiencia y la eficacia de una organización utilizando diversas intervenciones dirigidas al capital humano, la

estructura de la organización, los procesos y la tecnología. Con este objetivo, los líderes son figuras clave en el desarrollo organizacional, porque establecen la dirección de una organización y sus actividades y sirven como agentes de cambio para alejar a la organización del status quo y dinamizarse hacia el logro integral de los objetivos organizacionales.

### **A nivel internacional**

Franco, Teng y Hechanova (2018) definen el liderazgo como una relación de influencia entre líderes y subordinados, en el que cada intento se realiza para inducir cambios que beneficien al otro. En general se puede diferenciar dos modelos de liderazgo: el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. El liderazgo transaccional está marcado por una relación de toma y daca entre el líder y el subordinado, en donde el líder actúa de acuerdo con las expectativas del subordinado. Es esencial tener en cuenta que las relaciones de intercambio no son homogéneas, ya que el objeto intercambiado puede diferir de una relación a otra. El liderazgo transaccional es efectivo cuando los líderes y subordinados perciben que sus acciones entre sí son justas. El liderazgo transformacional va más allá del mero intercambio. El liderazgo transformador, está presente cuando una o más personas se involucran con otros de manera que elevan a otros a niveles más altos de motivación y moralidad; sus propósitos se fusionan; y sus bases de poder están vinculadas como un apoyo mutuo para un propósito común. Los líderes transformacionales no solo se dirigen a los subordinados sino las prácticas de desarrollo organizacional, pero también las motivan, inspiran y les dan poder. Según el marco, este empoderamiento tanto del líder como del subordinado se puede explicar en cuatro tipos distintos de líderes transformacionales: el reformista, el revolucionario, el heroico y el ideológico.

Alperen, Abdülkadir y Demet (2017) argumentan que el liderazgo como un fenómeno dependiente del contexto. Según el liderazgo está integrado en el entorno y las observaciones del espectador convierten a un actor en un líder. El trabajo principal de un líder es administrar y ejecutar el cambio organizacional. Las definiciones de liderazgo clásico implican un entorno particular, comportamientos extraordinarios de líderes, objetivos e interacciones entre líderes y seguidores. La literatura sobre liderazgo tiene paradigmas divergentes y en disputa, estos paradigmas son: rasgo-personalidad, comportamiento, contingencia (situacional), relaciones interpersonales de líder-miembro, transformacional-transaccional, neo-carismático, procesamiento de información, cultura

dependiente, biológico-evolutivo y teorías de liderazgo con pensamiento global. El propósito principal de el primer paradigma de liderazgo, rasgo escuela de liderazgo, es especificar a los grandes líderes, luego, examinar a fondo a estos líderes y descubra sus grandes rasgos. Las investigaciones realizadas dentro de la escuela de liderazgo de rasgos no han podido identificar las características de liderazgo universal que serían válidas en cualquier contexto cultural.

Jun y Yazdanifard (2015) sostienen que el liderazgo es un tipo de poder en el que una persona tiene la capacidad de influir o cambiar los valores, creencias, comportamiento y actitudes de otra persona. Una persona con una fuerte capacidad de liderazgo será un buen ejemplo o un ejemplo a seguir para sus empleados, porque el líder que puede lograr efectivamente un buen resultado o logro, gana la confianza y la admiración de sus empleados, y cambia inadvertidamente sus valores, creencias y comportamiento y actitudes, porque la mímica es la forma más sincera de adulación. En general los líderes que poseen un liderazgo fuerte tienen la fuerza para influir en otros para alcanzar las metas y objetivos de la organización. Aparte de eso, también hay otra manera de definir a un líder que tiene un liderazgo fuerte. Una característica de los líderes efectivos es que dan una dirección clara a sus empleados, y también llevan a sus empleados a comprometerse con sus trabajos y a trabajar en grupo para alcanzar las metas y objetivos de la organización. Esto también implica que los buenos líderes generalmente tienen una visión clara de la empresa y, por lo tanto, pueden identificar fácilmente los problemas y obstáculos que se encuentran actualmente entre ellos y los objetivos de la organización. De esta manera, pueden llevar a cabo las reformas necesarias que llevarán a la empresa al futuro de manera eficaz y eficiente, al mismo tiempo que se mantienen al tanto de los cambios contemporáneos en el mundo de los negocios.

### **A nivel nacional**

Gestión (2018) informa que los líderes no necesariamente son las personas más talentosas en las organizaciones, ni mucho menos son las personas que han logrado un fin de estudios o certificaciones, en general los líderes en las organizaciones se caracterizan por ser personas con mucho carisma, o en algunos casos “ángel”, cualidad que trata de cómo caer bien o ser asertivo con las personas. Además, los líderes en las organizaciones se caracterizan por tener una escala de valores alta, y por lo tanto se configuran como un



ejemplo a seguir por los demás colaboradores. En general los líderes se pueden encontrar en cualquier organización, solo hay necesidad de identificarlos, nutrirlos e invitarlos a ejercer su liderazgo natural.

Zegarra (2018) explican que desde una revisión de las ciencias de la historia y de la antropología, se explica que todos los grupos humanos demandan la necesidad de tener un líder natural, la revisión histórica de documentos, prueba y evidencia que la labor de encontrar un líder ha sido una de las tareas repetitivas y frecuentes de las sociedades. El líder es una persona que guarda una serie de características que lo consolidan como tal, y le proporcionan cierto grado de poder sobre los grupos de personas que tiene a cargo, es importante resaltar que el poder puede ser adictivo y desencadenar una serie de acciones que pueden ser perjudiciales para el grupo humano, por eso es necesario que el poder no se encuentre centralizado en una sola actividad, es necesario la aplicación de procesos democráticos que permitan mejorar las formas de repartir el poder, los líderes tienen la tarea de auto controlar el poder y formar una escala de valores alta.

### **A nivel local**

La Constitución Política del Perú otorga a las personas un conjunto de derechos destinados a ampararla; asimismo prescribe una serie de normas que tienen relación directa con la función que cumple la Policía Nacional del Perú.

En tal razón, la Institución Policial asume el compromiso de sistematizar sus procedimientos operativos dentro de las normas universales de la ética y respeto irrestricto de los Derechos Humanos; aplicando la metodología policial para el esclarecimiento de los Delitos, Faltas o Infracciones, a fin de evitar la rutina y estar a la altura que demanda la asistencia y defensa de la sociedad, frente a los embates de la criminalidad en sus múltiples y variadas modalidades.

Bajo este contexto, el Departamento de Seguridad del Estado - Trujillo, es la Unidad Policial Especializada, Técnico Normativa y Sistémica, encargada de brindar los múltiples servicios policiales de seguridad y protección personal a las Autoridades de los Poderes del Estado, Personalidades, Dignatarios nacionales y extranjeros; así como investigar y denunciar todas las formas de delitos que atenten contra el Estado y las infracciones a la Ley

de Extranjería, en el ámbito nacional; por ello la III Macro Región Policial La Libertad., dicta las normas de carácter técnico sobre los procedimientos específicos que permitan la orientación de las actividades policiales, tendentes a optimizar la función que se cumple en todo el territorio nacional.

En el departamento de Seguridad del Estado, sede Trujillo, a pesar que las políticas de personal se orientan a un cuidado especial de los efectivos policiales, con el fin de mantener e incrementar un estándar de desempeño laboral óptimo y competitivo en épocas que se caracterizan por nuevos enfoques y políticas de motivación y gestión de personas. Se observa que, en el desarrollo diario de las actividades policiales, algunos efectivos policiales, principalmente personal subalterno, muestran niveles bajos de motivación debido a una percepción errónea del tipo de liderazgo en una institución castrense, los principales indicadores o causas se deben que el personal que se encuentra cargo de la dirección del personal, en muchas ocasiones no aplica un estilo de liderazgo coherente para conseguir los objetivos que la institución persigue.

## **1.2. Antecedentes**

### **A nivel internacional**

Pascale (2015) su estudio se estableció para explorar los estilos de liderazgo entre los directores de escuelas según lo medido por el Cuestionario de Orientación de Liderazgo (LOQ) desarrollado por Bolman and Deal (1991). El LOQ tiene dos formas: una es autoevaluada por los directores y la otra está dirigida a maestros de escuela para calificar a sus directores en dos dimensiones: comportamiento y liderazgo. Bajo estas dos dimensiones hay cuatro subescalas llamadas marcos. Estos son: el marco estructural, el marco de recursos humanos, el marco político y el marco simbólico. Los sujetos involucrados en el estudio fueron 8 directores de escuela y 158 maestros de escuela seleccionados, de los cuales tres fueron privados de pago en Mount-Lebanon y uno público en Beirut. El estudio utilizó el LOQ y una entrevista estructurada para recopilar datos sobre los estilos de liderazgo de los directores de escuelas. Se realizó un estudio piloto para determinar la confiabilidad y validez del LOQ y la claridad de las preguntas formuladas en las entrevistas. Los resultados del estudio piloto mostraron que este tipo de investigación era comparable al estudio de Bolman y Deal (1991) y útil para comprender mejor el estilo de liderazgo de los directores de escuela tal como lo recibieron tanto los directores como los maestros. El acceso a las escuelas se

aseguró mediante un consentimiento informado firmado por los sujetos que participaron en el estudio. Se realizaron análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Los principales resultados mostraron que la calificación de los directores fue la mayor cantidad como marco de recursos humanos. En cuanto a las calificaciones de los maestros de los directores en relación con los marcos de liderazgo, los directores fueron calificados como los más altos en el marco estructural en la Sección I y la Sección II. Además, la mayoría de los maestros piensan que los directores con los que trabajan son estructurales. El estudio concluyó con recomendaciones dirigidas a directores de escuelas, maestros, responsables de políticas educativas e investigadores interesados en mejorar la comprensión de los estilos de liderazgo en contextos educativos en el Líbano. Tales estilos tienen implicaciones claras sobre cómo los asuntos escolares son gestionados internamente.

Tamrat (2016) el propósito de su estudio fue examinar los estilos de liderazgo adoptados por los directores de escuela y su influencia en el desempeño laboral de los maestros de escuela primaria en la región de Tigray en Etiopía. El estudio se diseñó para comprender mejor los tipos de estilos de liderazgo que se utilizan actualmente, la preferencia de liderazgo de los directores, las percepciones de los maestros y los directores sobre los estilos de liderazgo de los directores y el efecto de los estilos de liderazgo en el desempeño de los maestros. La principal pregunta de investigación que guió este estudio fue: ¿Qué estilos de liderazgo son más comúnmente utilizados por los directores de escuelas primarias en la región de Tigray y cuál es su efecto en el desempeño de los maestros? Se utilizó un diseño de investigación de métodos mixtos con cuestionarios, así como una entrevista de grupo focal como medio de recolección de datos. Participaron en el estudio ciento setenta y ocho directores y 446 maestros, con un 69% de docentes masculinos y un 31% de mujeres. El cuestionario de liderazgo Path-Goal, así como un cuestionario de autoconstrucción para medir el desempeño de los docentes, se autoadministraron para recopilar datos de los directores y maestros seleccionados, lo que aseguró una tasa de respuesta del 97%. Durante la fase cualitativa, ocho supervisores participaron en la entrevista del grupo focal. Los datos del cuestionario se analizaron utilizando el software del Sistema de Análisis Estadístico (SAS). Los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales se realizaron y presentaron de manera clara y lógica. Los directores y maestros indicaron que todos los estilos de liderazgo, excepto el estilo de liderazgo directivo, tienen un impacto positivo en el desempeño de los maestros. Además, el estilo de liderazgo de apoyo es el estilo más utilizado. Es importante

destacar que la edad, las calificaciones y la experiencia como variables independientes tuvieron un efecto en el desempeño de los maestros. Los datos también indicaron una relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral de los maestros y los estilos de liderazgo empleados por los directores. Los resultados del estudio contribuyen a la investigación sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los docentes, especialmente porque no se ha realizado ningún estudio sobre este tema en la región de Tigray en Etiopía. Fue posible hacer varias recomendaciones significativas para la implementación en la región de Tigray.

### **A nivel nacional**

Robles y Suclla (2017) su investigación se enfocó a estudiar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de un grupo de colaboradores de una empresa comercial. La metodología empleada en la presente investigación fue en estricto cuantitativa, con un tipo de investigación descriptiva que permitió enumerar las principales características problemáticas que tiene la empresa objeto de estudio, la investigación también fue de tipo correlacional. La muestra de investigación estuvo centrada en 21 colaboradores que se encuentran en el área de piso. Luego de la aplicación del instrumento cuestionario se obtiene que existe una relación fuerte entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Entre los resultados se encuentra que el estilo de liderazgo predominante en la empresa es el estilo de liderazgo transaccional y el nivel de desempeño laboral es regular. El estudio recomienda que si se mejora el estilo de liderazgo, el mismo que se oriente a encontrar un estilo de liderazgo que sea aceptado por el total de los colaboradores, se debe capacitar a los directores con el fin de mejorar e incrementar el desempeño laboral.

Carranza (2017), en su investigación estudio de los estilos de liderazgo que intervienen en la dirección de una institución educativa en Trujillo, el objetivo principal del presente estudio fue identificar el estilo de liderazgo que usualmente utilizan los directores de la institución, con el fin de establecer el impacto e influencia que ocasiona en el desempeño laboral de los colaboradores, así como también en su satisfacción en general. Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario validado a nivel internacional, aplicándose a 41 colaboradores, entre ellos directores y jefes de áreas de la institución. Entre las principales conclusiones se establece que los principales estilos de liderazgo, son en primer lugar el liderazgo en equipo, seguido del estilo de tipo autoritario.

Otro hallazgo importante, es que mayoritariamente el estilo de liderazgo que se percibe por el total de colaboradores de la organización si permite establecer y lograr los objetivos organizacionales. Los colaboradores se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo que se aplica en la organización.

Miranda (2016) en su estudio se dedicó a medir la influencia que existe entre el liderazgo y la cultura organizacional en una institución educativa. Para el estudio el autor eligió el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación correlacional para el logro de los objetivos de investigación. La población estuvo basada en el personal que realiza labores académicas y administrativas, tomando a una muestra de 57 docentes y 27 colaboradores del área administrativa. Se aplicó un cuestionario tipo test para identificar el nivel de estilo liderazgo. Luego de la tabulación de datos e información se obtiene que el nivel de liderazgo en la institución es alto, con respecto a la cultura organizacional que predomina en la institución es fuerte. El resultado principal demuestra que existe una correlación fuerte entre el liderazgo y la cultura organizacional, los resultados implican que mayor grado de liderazgo se mejora la cultura organizacional de la realidad problemática.

### **A nivel local**

Quiroz (2018) su investigación abarco medir la relación entre el liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de una empresa expendedora de combustibles. El estudio se planteó con el fin de mejorar los niveles de satisfacción que presentan los colaboradores. El estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental, se aplicaron cuestionarios los cuales permitieron establecer los niveles de ambas variables. Los elementos muestrales investigados fueron 21 colaboradores. La aplicación del coeficiente de Spearman muestra correlación directa entre ambas variables. Entre las conclusiones se obtiene que el nivel de liderazgo es bajo, debido a que los directivos de la empresa no aplican un correcto tipo de comunicación generando poca confianza en los colaboradores, de manera principal los colaboradores encuentran disconformidad en las formas de expresión de los directores y los puentes de escucha de la alta gerencia con los colaboradores. En función de la variable dependiente, el grado de satisfacción es bajo debido a una incidencia significativa con el tipo de liderazgo.

Távvara (2018) midió la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de una institución gubernamental. El estudio tuvo un corte correlacional con un diseño no experimental, se tomó como elementos muestrales a todos los colaboradores que se encuentran en planilla de la institución y cuenta con más de cinco años de prestar de labores en la organización. La aplicación del cuestionario permitió realizar el análisis de datos, el coeficiente de Spearman identificó que existe una correlación positiva y directa entre las variables de estudio liderazgo transformacional y motivación intrínseca. Entre los principales hallazgos se obtiene que el nivel de liderazgo transformacional es casi nulo o muy bajo, de manera mayoritaria se obtiene que el estilo de liderazgo que predomina es el liderazgo autoritario. Con respecto al nivel de motivación intrínseca se muestra que los colaboradores, asimilan mejor los aspectos de motivación extrínseca, tales como las capacitaciones e incrementos de remuneraciones.

Guerrero y Vásquez (2017) investigó la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en trabajadores de una universidad. El estudio fue de corte cuantitativo, con un tipo de investigación, descriptiva, correlacional con un diseño no experimental. Se tomó como muestra al total de los colaboradores del área administrativa, los cuales suman 121 elementos. La aplicación del instrumento cuestionario encuentra los siguientes resultados, a través del coeficiente de Spearman se obtienen una relación positiva y media entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad, por lo tanto, la investigación acepta la hipótesis positiva del estudio propuesto. La investigación encuentra que el estilo de liderazgo que predomina en la institución es el estilo de liderazgo democrático, la productividad laboral presenta un nivel alto. Por lo tanto, que se tiene que el liderazgo actual de la institución permite obtener un nivel de liderazgo laboral adecuado.

### **1.3. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de liderazgo organizacional en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019?

### **1.4. Aspectos teóricos**

#### **1.4.1. Liderazgo**

Cada líder en cada organización realiza ciertos roles o tareas para el buen funcionamiento de la organización y la mejora del rendimiento de la organización. El

liderazgo es el acto de influir en las personas para que se esfuercen con entusiasmo y entusiasmo hacia el logro de los objetivos. (Goldman, 2000)

El liderazgo significa influir en las personas para que trabajen voluntariamente con entusiasmo para alcanzar los objetivos corporativos. Un líder no puede trabajar solo; debe tener personas para influir, dirigir, llevar, sensibilizar y Movilizarse hacia la consecución del objetivo corporativo. La manera en que el líder desempeña estas funciones y dirige los asuntos de la organización se conoce como su estilo de liderazgo. (Goldman, 2000)

El estilo de liderazgo, por lo tanto, es la forma en que un líder dirige. Algunos líderes están más interesados en el trabajo a realizar que en las personas con las que trabajan, mientras que otros prestan más atención a su relación con los subordinados que al trabajo. Si un líder enfatiza la tarea o las relaciones humanas generalmente se considera fundamental para el estilo de liderazgo. (Goldman, 2000)

El liderazgo es el ingrediente de la personalidad encarnada en los líderes que hace que los subordinados los sigan. Los estilos de liderazgo son los comportamientos particulares aplicados por un líder para motivar a los subordinados a lograr los objetivos de la organización. Los líderes expresan liderazgo en muchos roles. Estos, entre otros, son: formular metas y objetivos, establecer estructuras, administrar y motivar al personal y proporcionar liderazgo. Sin embargo, proporcionar liderazgo es un componente muy esencial del rol de un líder. Los líderes de estilo de liderazgo que elijan realizar las funciones mencionadas anteriormente determinarán si cumplirán la tarea en cuestión y los objetivos organizacionales a largo plazo o no, y si podrán lograr y mantener relaciones positivas con el personal. (Goldman, 2000)

#### **1.4.1.1. Estilos de liderazgo**

##### **1.4.1.1.1. Liderazgo democrático**

El liderazgo democrático se refiere a una situación en la que hay un trabajo igual entre los líderes y los seguidores. De acuerdo con Goldman (2002), las organizaciones democráticas tienen típicamente las siguientes seis características: las políticas están determinadas por un grupo de organizaciones, las medidas técnicas y de desempeño laboral se discuten para que sean entendidas por todos, los líderes asesoran a los miembros con

respecto a las tareas de implementación, Los miembros son libres de elegir con quién trabajan, el grupo determina la distribución de tareas y los líderes tratan de ser objetivos al elogiar y criticar.

Goldman (2000) afirma que los líderes que utilizan un estilo democrático de liderazgo crean consenso a través de la participación, pero estos líderes también esperan un nivel más alto de excelencia y autodirección. Estos líderes tienen tiempo para escuchar y compartir ideas con sus seguidores. También tienden a ser más flexibles y responden a las necesidades de cada uno. Son capaces de motivar a los maestros a participar en la toma de decisiones y son respetuosos.

El estilo democrático de liderazgo enfatiza la participación de grupos y líderes en la formulación de políticas. Las decisiones sobre asuntos organizativos se toman después de consultar y comunicarse con varias personas de la organización. El líder intenta todo lo posible para que cada individuo sienta que es un miembro importante de la organización. La comunicación es multidireccional, mientras que las ideas se intercambian entre los empleados y el líder. En este estilo de liderazgo, siempre se mejora un alto grado de moral del personal. En otras palabras, la consulta, el trabajo en equipo y la participación son las características clave comunes de organizaciones exitosas. (Goldman, 2000)

### **Liderazgo democrático directivo**

El estilo de liderazgo directivo es similar al estilo orientado a la tarea. El líder que usa este tipo de estilo de liderazgo proporciona a los colaboradores pautas específicas, reglas y regulaciones con respecto a la planificación, organización y realización de actividades. Este estilo se considera apropiado cuando la capacidad de los subordinados es baja y la tarea a realizar es compleja o ambigua. La satisfacción laboral aumenta cuando el líder da más directivas. (Goldman, 2000)

### **Liderazgo democrático de apoyo**

El estilo de liderazgo de apoyo es más un estilo orientado a la relación. Requiere que el líder sea accesible y amigable. Él / ella muestra preocupación por el bienestar y las necesidades personales de los subordinados. Él / ella crea un clima de apoyo emocional. Este estilo es efectivo cuando los subordinados carecen de confianza en sí mismos; trabajar en



tareas insatisfactorias o estresantes y cuando el trabajo no proporciona satisfacción laboral. (Goldman, 2000)

### **Liderazgo democrático participativo**

El líder que emplea este estilo consulta con los subordinados para obtener ideas y toma sus ideas seriamente cuando toma decisiones. Este estilo es efectivo cuando los subordinados están bien motivados y son competentes. (Goldman, 2000)

### **Liderazgo democrático consultivo**

El líder tiene confianza sustancial pero no completa y confianza en los empleados. Aunque las decisiones generales son tomadas por el líder, él / ella busca las opiniones de los empleados, pero toma la decisión final. Los empleados tienen actitudes positivas hacia la organización, el gerente y su trabajo. Cuando los empleados sienten que no se ha realizado una consulta suficiente, aceptan públicamente órdenes del gerente, pero a veces se resisten de manera encubierta a la orden por insubordinación, especialmente cuando el gerente decide el principio de las reglas de la mayoría. (Goldman, 2000)

La comunicación fluye desde y hacia la jerarquía. El gerente consulta a través de canales relevantes, con subordinados. Ellos a su vez consultan con él / ella sobre asuntos que quisieran llamar su atención. El control es principalmente en la parte superior. La gerencia media generalmente delega tareas para controlar a los subordinados en niveles más bajos. Esto se hace en términos de evaluación, evaluación y supervisión. Los subordinados perciben el control como una forma de mantener el estándar establecido. (Goldman, 2000)

### **Liderazgo democrático orientado al logro**

En este estilo, el líder establece objetivos desafiantes pero alcanzables para los subordinados. Él / ella impulsa la mejora del trabajo establece altas expectativas para los subordinados y los recompensa cuando se cumplen las expectativas. Es decir, el líder proporciona un comportamiento de alta directiva (estructura) y alto apoyo (consideración). Este estilo funciona bien con subordinados orientados al logro. (Goldman, 2000)

#### **1.4.1.1.2. Liderazgo autocrático**

El liderazgo autocrático se refiere a un sistema que otorga poder completo al líder con una participación mínima de los seguidores. Los líderes autocráticos tienden a tener las siguientes cinco características: no consultan a los miembros de la organización en el proceso de toma de decisiones, los líderes establecen todas las políticas, el líder predetermina los métodos de trabajo, el líder determina los deberes de los seguidores, y el líder especifica estándares técnicos y de evaluación de desempeño. Dado que este estilo de liderazgo generalmente solo involucra a una persona que decide, permite una rápida toma de decisiones. Aunque el estilo autocrático es relativamente impopular, en ciertas circunstancias puede ser una estrategia efectiva, especialmente cuando el líder tiene poco tiempo y cuando los seguidores no son productivos. El estilo de liderazgo autocrático también se conoce como el estilo autoritario de liderazgo. El poder y la toma de decisiones residen en el líder autocrático. El líder dirige a los miembros del grupo sobre la forma en que deben hacerse las cosas y no mantiene un canal claro de comunicación entre sí y los subordinados. Él o ella no delega la autoridad ni permite que los subordinados participen en la formulación de políticas. (Goldman, 2000)

#### **1.4.1.1.3. Liderazgo laissez faire**

El liderazgo de Laissez-Faire es cuando los líderes son manos libres y permiten que los miembros del grupo tomen las decisiones. Con este estilo, las libertades están totalmente determinadas por los objetivos del grupo, las técnicas y los métodos de trabajo. Los líderes rara vez intervienen. Es el estilo más efectivo, especialmente cuando los seguidores son maduros y están altamente motivados. El estilo de liderazgo Laissez-faire permite una total libertad para tomar decisiones grupales sin la participación del líder. Así, los subordinados son libres de hacer lo que quieran. El papel del líder es simplemente suministrar materiales. El líder no interfiere ni participa en el curso de los eventos determinados por el grupo. (Goldman, 2000)

### **1.5. Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Determinar el nivel de liderazgo organizacional en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019

#### **Objetivos específicos**

Identificar el tipo de liderazgo organizacional que prevalece en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019

Identificar el tipo de liderazgo organizacional que no prevalece en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019

## **1.6. Hipótesis**

El nivel de liderazgo organizacional en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo es alto.

## **1.7. Justificación**

### **Justificación teórica**

Ñaupas & Mejía (2011) menciona que la justificación teórica, “tiende a basarse en el estudio de un objeto, con la única finalidad de plantear una teoría el cual se encuentre basada en el conocimiento científico que se pueda someter a una validación donde pueda debatirse o poner en tela de juicio el planteamiento de una hipótesis, con el fin de poder aportar en el desarrollo de la ciencia de una manera innovadora”. (p.133). Desde un punto de vista teórico, la presente investigación se inclinó por utilizar la teoría de Goldman (2000), con el fin de estudiar el liderazgo con sus dimensiones e indicadores orientados a establecer los principales tipos y estilos de liderazgos que se pueden encontrar en una institución.

### **Justificación metodológica**

Ñaupas & Mejía (2011) menciona que la justificación metodológica, señala o recalca que el determinado uso de “técnicas y herramientas de recopilación de información, es la fuente más usada por los investigadores con el fin de obtener información que se requiera sobre las versátiles en estudio; generalmente si tomamos como referencia las técnicas de la encuesta y el cuestionario”. (p.133). Para el logro de los objetivos de investigación, el estudio se configuro con un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva, la cual permitió estudiar e identificar los principales estilos de liderazgos que se pueden encontrar en la institución. A través del promedio ponderado se logró establecer el nivel de liderazgo en la institución, así como también se logró la identificación del estilo y tipo de liderazgo que predomina.

### **Justificación social**

Ñaupas & Mejía (2011) mantiene que la justificación social, tiene como único “fin dar una respuesta rápida y concisa a la sociedad, a los problemas los cuales afectan la salud tanto de la integridad moral como psicológica de una determinada localidad”. (p.133). La presente investigación ofrece aportes críticos para mejorar las actividades de gestión de personas, y exactamente ofrece información importante sobre la percepción de liderazgo de los subalternos con los directivos.

## **II. MATERIAL Y METODOS**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) exponen que la investigación de tipo descriptiva orienta sus esfuerzos a describir una realidad problemática, se encarga de enumerar sus características. Se recurrió a la investigación de tipo descriptiva con el fin de enumerar las principales características que presenta el líder de la institución, en general la investigación busca establecer las cualidades que presentan los líderes de la institución.

#### **Diseño de la Investigación**

El presente trabajo de investigación fue no experimental, debido a que la variable de estudio liderazgo no fue manipulada y permaneció sin sufrir cambios en el momento de su recolección y tabulación de datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) propone que lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos”. (p. 378)

### **2.2. Población y muestra**

Según Tamayo y Tamayo (2003) define a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Para efectos de investigación se tomo como población al total del personal de la institución los cuales suman 66 elementos muestrales.

#### **Muestra**

Ñaupas, Mejía y Novoa (2013) expresa que es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Para la elección de la muestra se utilizó el muestreo el cual indica que la muestra puede ser tomada a juicio del investigador.

### **2.3. Variable de investigación**

#### **Variable de investigación:**

El liderazgo significa influir en las personas para que trabajen voluntariamente con entusiasmo para alcanzar los objetivos corporativos. Un líder no puede trabajar solo; debe tener personas para influir, dirigir, llevar, sensibilizar y Movilizarse hacia la consecución del objetivo corporativo. La manera en que el líder desempeña estas funciones y dirige los asuntos de la organización se conoce como su estilo de liderazgo. (Goldman, 2000)

## 2.4. Operacionalización de la variable

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Técnica / Cuestionario
Liderazgo	Liderazgo democrático	Nivel de Liderazgo democrático directivo	El líder considera que los colaboradores no cuentan con competencias para realizar su trabajo	Likert	Cuestionario
		Nivel de liderazgo democrático de apoyo	El líder proporciona las pautas para realizar el trabajo diario		
			El líder de su institución se preocupa por crear un clima organizacional de apoyo mutuo		
		Nivel de liderazgo democrático participativo	El líder de la institución es amigable y accesible para conversar		
Liderazgo	Liderazgo democrático	Nivel de liderazgo democrático consultivo	El líder por lo general consulta para la toma de decisiones	Likert	Cuestionario
			El líder de la institución toma en cuenta las opiniones de los colaboradores		
			El líder de la institución confía en los colaboradores		
Liderazgo	Liderazgo democrático	Nivel de liderazgo democrático consultivo	El líder utiliza canales de comunicación formales	Likert	Cuestionario
			El líder de la institución establece objetivos relevantes		

	Nivel de liderazgo democrático orientado al logro	El líder de la institución impulsa actividades rentables
Liderazgo autocrático	Nivel de liderazgo autocrático	Usualmente el líder de la institución no realiza consultas para tomar decisiones El líder de la institución establece las políticas de la institución sin consultar a los colaboradores
Liderazgo laissez faire	Nivel de liderazgo laissez faire	El líder de la institución permite tomar decisiones a los colaboradores El líder gobierna la institución con un alto grado de libertad y confianza

---

*Fuente: elaboración propia*

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

### **Técnicas de recolección de datos:**

Para el recojo de información, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual tiene como fin aplicar preguntas de tipo de cerrada o abierta, a un grupo de elementos poblacionales para encontrar información cuantitativa o cualitativa.

**La encuesta:** Es una técnica de campo, cuya función es recabar información verídica sobre un fenómeno social mediante la aplicación de un cuestionario; para ser más preciso se busca recopilar las características que parecen ser comunes en grupo en cuestión con el fin de contrastar una hipótesis. (Arias, 2012)

### **Instrumentos de recolección de datos:**

**El cuestionario:** “Es un documento escrito, diseñado en base a preguntas interrogativas de carácter abierto, cerrado, o ambos; que tiene como objetivo la recabar información congruente, sobre un objeto de estudio e interés de conocimiento del investigador” (Malhotra, 2008, p.88).

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario construido 14 reactivos en base a las dimensiones que presenta la variable liderazgo. Las preguntas son de tipo cerrada y se encuentran con cinco niveles de respuesta.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo



### III. RESULTADOS

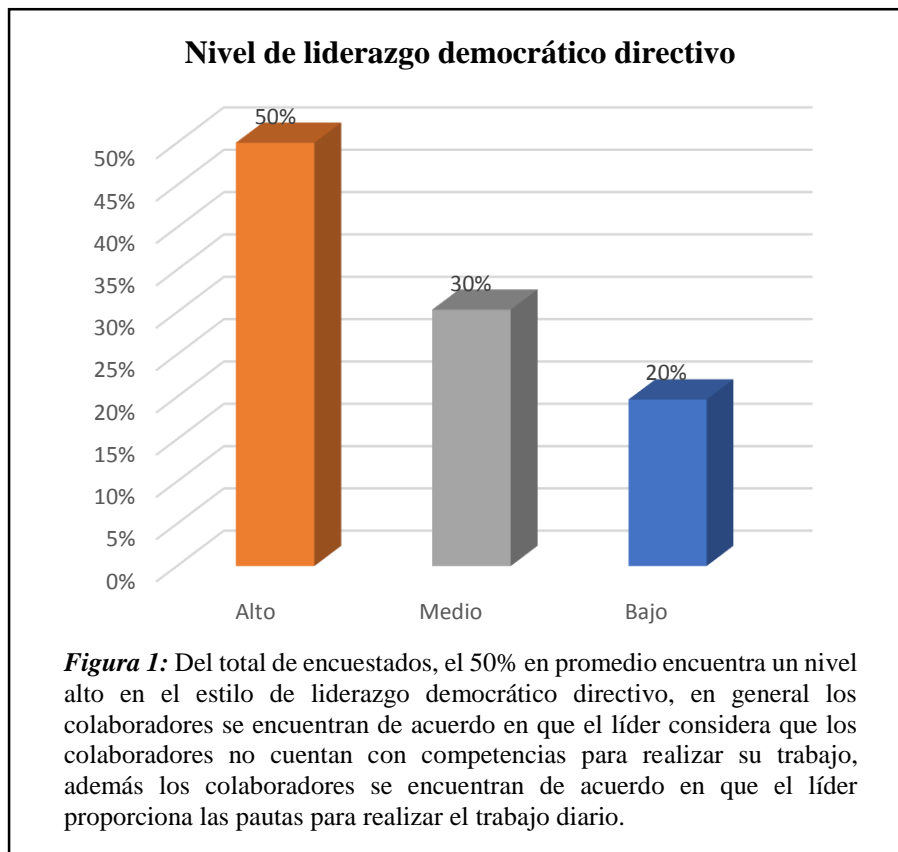
#### 3.1. Presentación de tablas y figuras

**Tabla 2**

*Nivel de liderazgo democrático directivo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	33	50%	50%
Medio	20	30%	80%
Bajo	13	20%	100%
Total	66	100%	

*Fuente: elaboración propia*

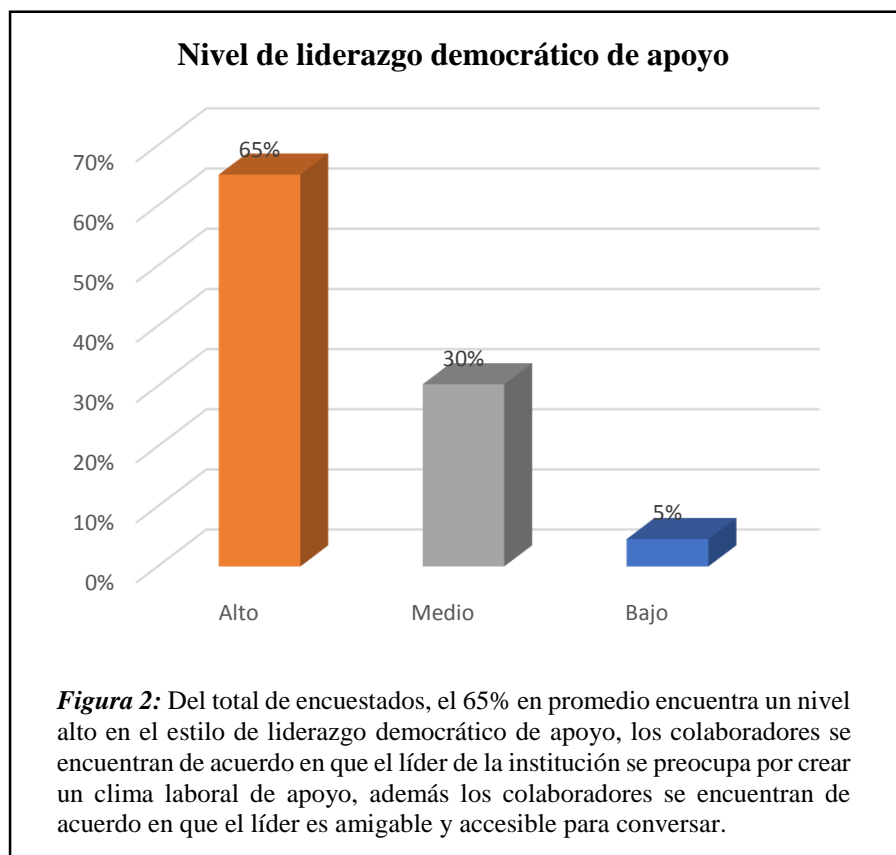


**Tabla 3**

*Nivel de liderazgo democrático de apoyo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	43	65%	65%
Medio	20	30%	95%
Bajo	3	5%	100%
Total	66	100%	

Fuente: elaboración propia

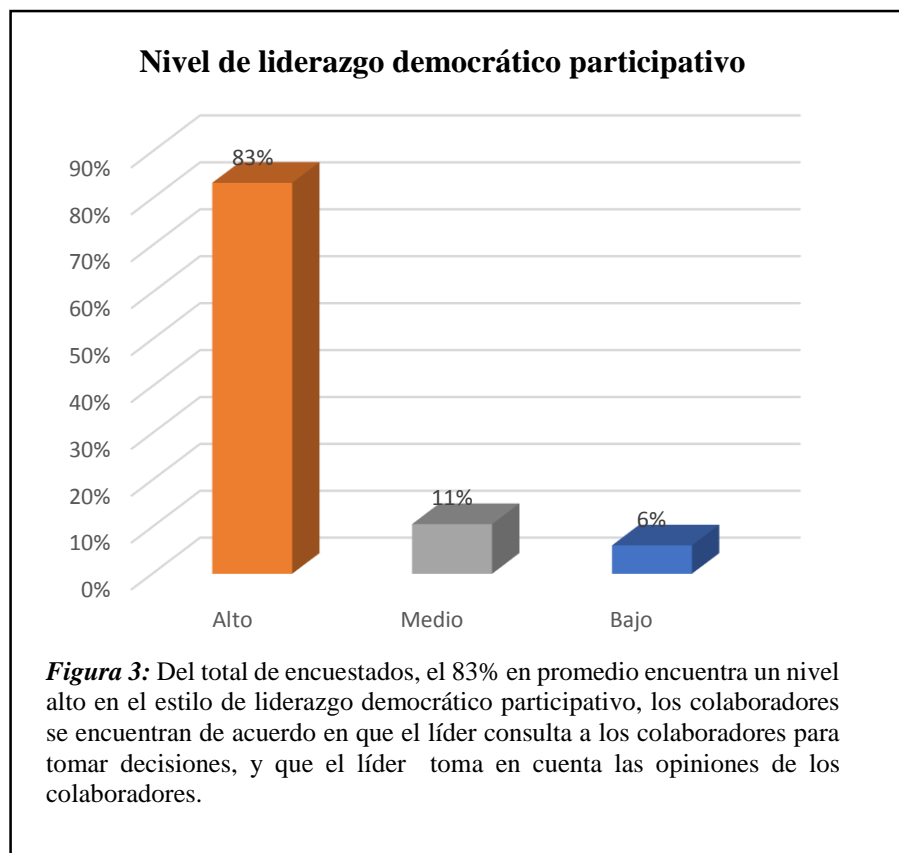


**Tabla 4**

*Nivel de liderazgo democrático participativo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	55	83%	83%
Medio	7	11%	94%
Bajo	4	6%	100%
Total	66	100%	

Fuente: elaboración propia

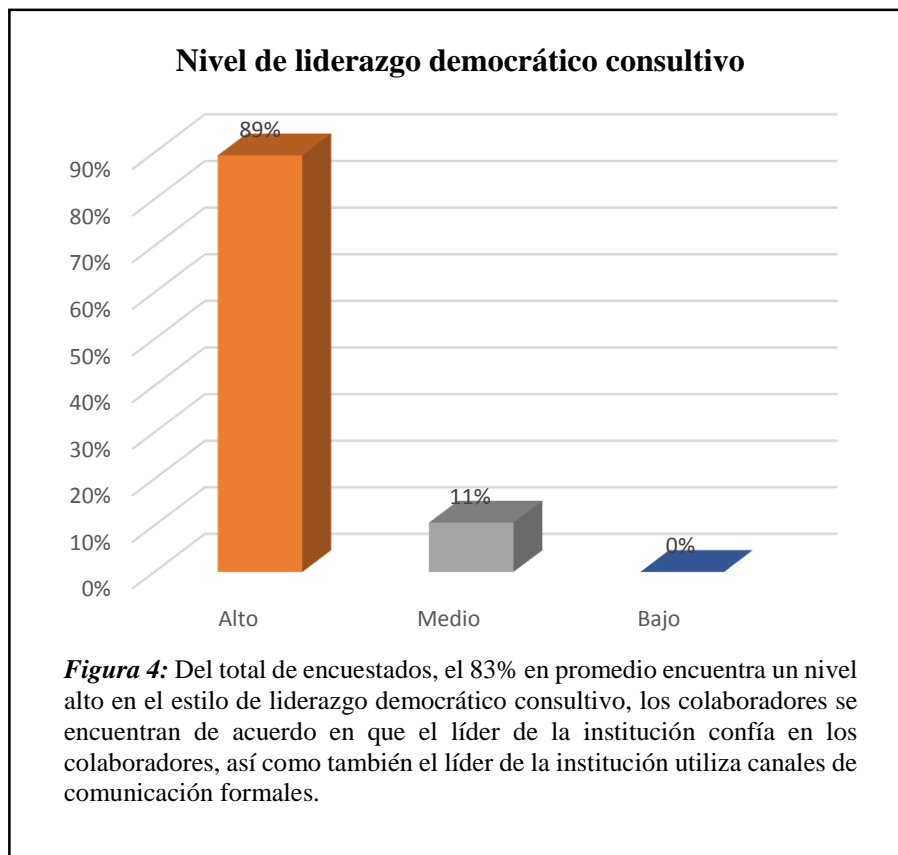


**Tabla 5**

*Nivel de liderazgo democrático consultivo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	59	89%	89%
Medio	7	11%	100%
Bajo	0	0%	100%
Total	66	100%	

Fuente: elaboración propia

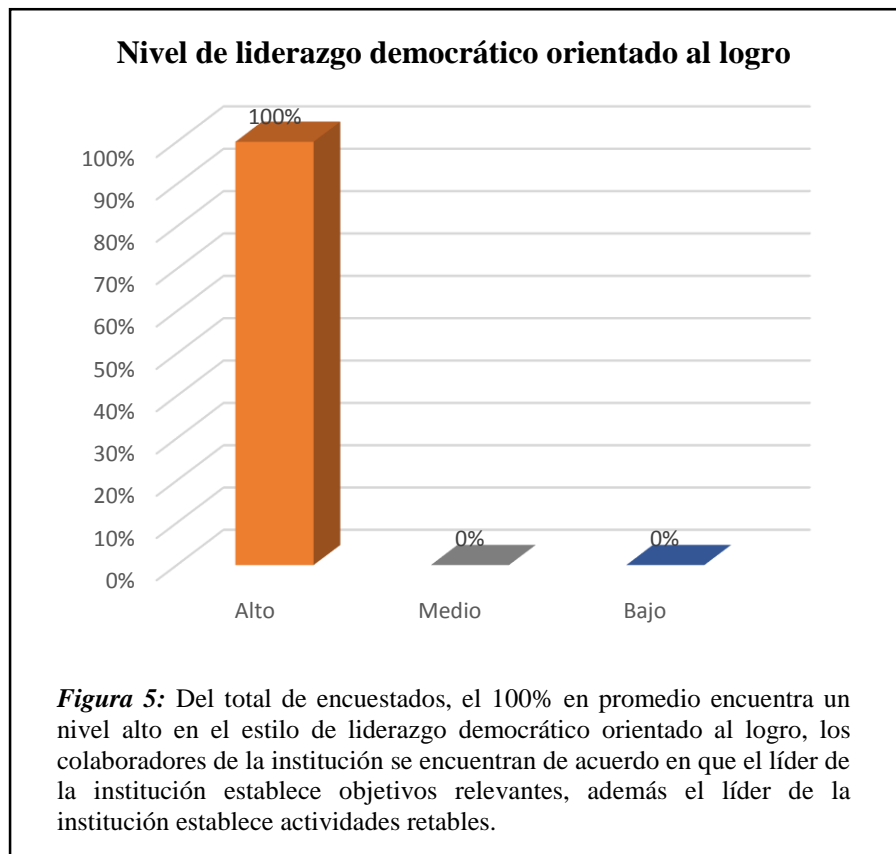


**Tabla 6**

*Nivel de liderazgo democrático orientado al logro*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	66	100%	100%
Medio	0	0%	100%
Bajo	0	0%	100%
Total	66	100%	

Fuente: elaboración propia

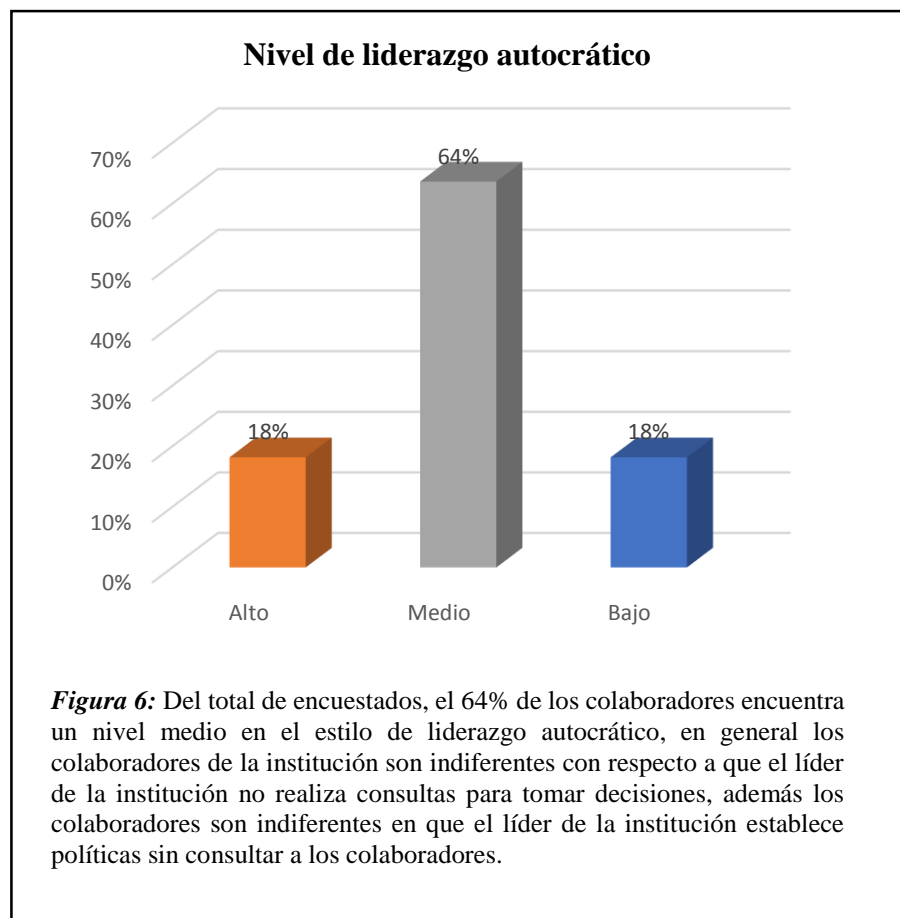


**Tabla 7**

*Nivel de liderazgo autocrático*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	12	18%	18%
Medio	42	64%	82%
Bajo	12	18%	100%
Total	66	100%	

Fuente: elaboración propia

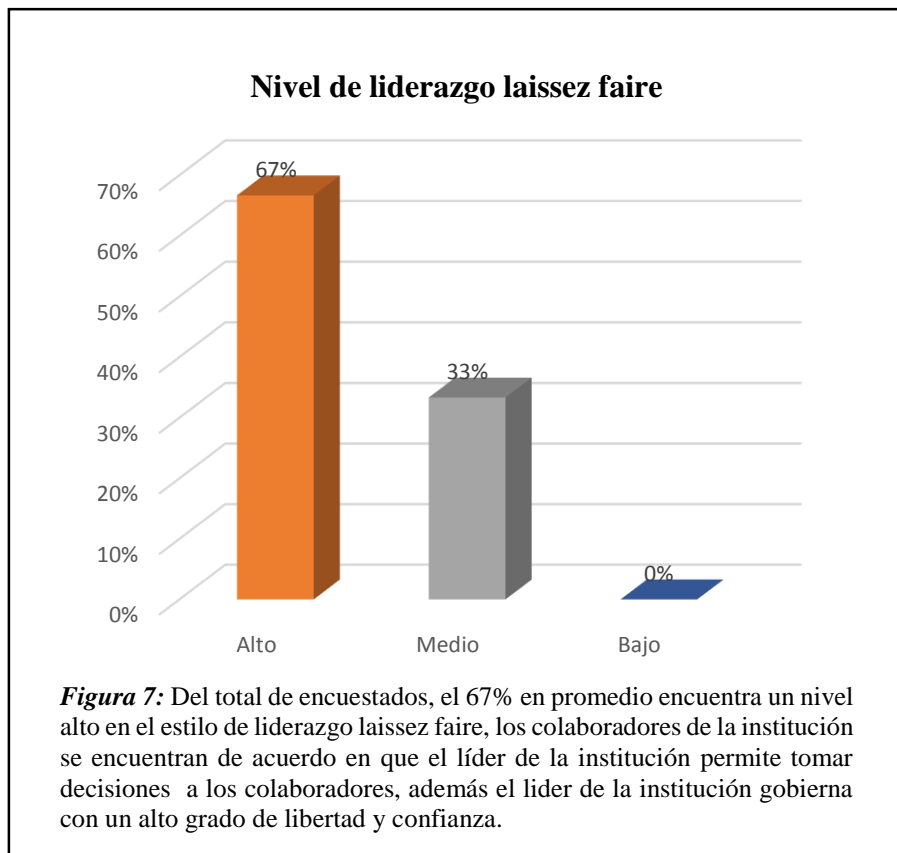


**Tabla 8**

*Nivel de liderazgo laissez faire*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	44	67%	67%
Medio	22	33%	100%
Bajo	0	0%	100%
Total	66	100%	

Fuente: elaboración propia

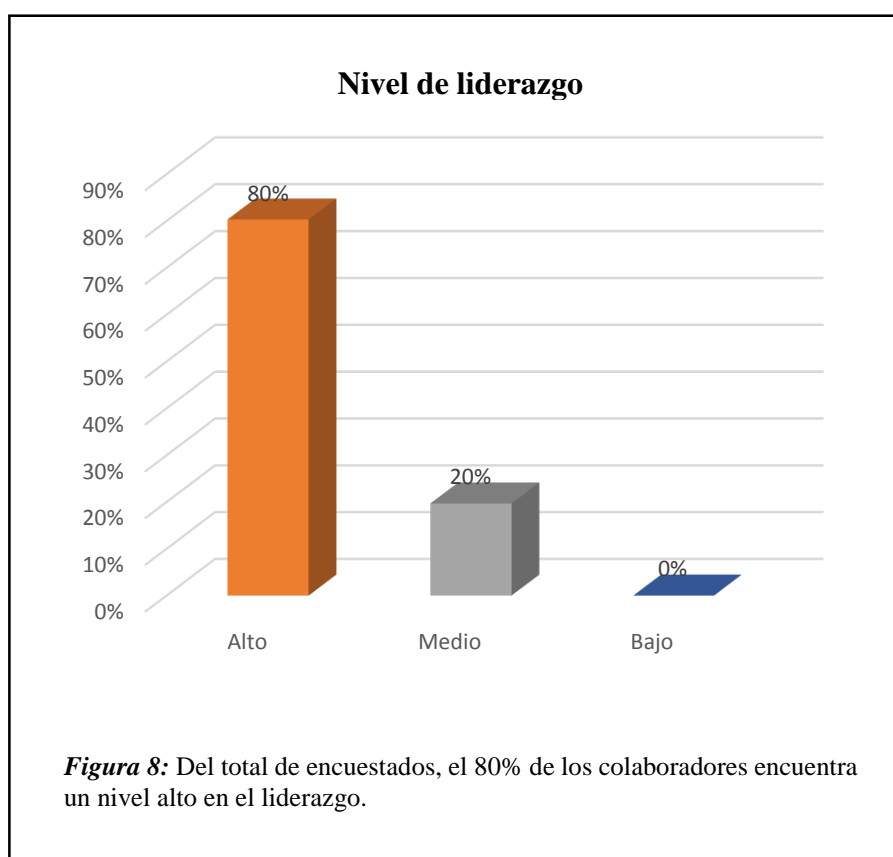


**Tabla 9**

*Nivel de liderazgo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	53	80%	80%
Medio	13	20%	100%
Bajo	0	0%	100%
Total	66	100%	

*Fuente: elaboración propia*





#### **IV. DISCUSIÓN**

##### **Determinar el nivel de liderazgo organizacional en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019**

De acuerdo a la información a la Tabla 9 se evidencia que el nivel de liderazgo es alto, el 80% de los colaboradores se encuentra de acuerdo con el estilo de liderazgo que aplican los líderes de la organización. El liderazgo significa influir en las personas para que trabajen voluntariamente con entusiasmo para alcanzar los objetivos corporativos. Un líder no puede trabajar solo; debe tener personas para influir, dirigir, llevar, sensibilizar y Movilizarse hacia la consecución del objetivo corporativo. La manera en que el líder desempeña estas funciones y dirige los asuntos de la organización se conoce como su estilo de liderazgo. (Goldman, 2000). Los resultados del presente estudio encuentran semejanzas a los hallazgos de la investigación de Carranza (2017) quien evidencia que los colaboradores de una institución educativa se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo.

##### **Identificar el tipo de liderazgo organizacional que prevalece en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019**

El liderazgo organizacional que prevalece en el departamento de Seguridad del Estado, es el estilo de liderazgo democrático. El liderazgo democrático se refiere a una situación en la que hay un trabajo igual entre los líderes y los seguidores. De acuerdo con Goldman (2002), las organizaciones democráticas tienen típicamente las siguientes seis características: las políticas están determinadas por un grupo de organizaciones, las medidas técnicas y de desempeño laboral se discuten para que sean entendidas por todos, los líderes asesoran a los miembros con respecto a las tareas de implementación, Los miembros son libres de elegir con quién trabajan, el grupo determina la distribución de tareas y los líderes tratan de ser objetivos al elogiar y criticar. Los hallazgos del presente estudio, se acercan o son muy parecidos las evidencias del estudio de Guerrero y Vásquez (2017) quienes concluyen que el estilo de liderazgo de una organización es el estilo democrático. Por lo tanto, se logra inferir que los colaboradores encuentran facilidades y libertades para realizar su trabajo en general.

### **Identificar el tipo de liderazgo organizacional que no prevalece en el departamento de Seguridad del Estado Trujillo, 2019**

El estilo de liderazgo que menos predomina es el estilo de liderazgo autocrático, El liderazgo autocrático se refiere a un sistema que otorga poder completo al líder con una participación mínima de los seguidores. Los líderes autocráticos tienden a tener las siguientes cinco características: no consultan a los miembros de la organización en el proceso de toma de decisiones, los líderes establecen todas las políticas, el líder predetermina los métodos de trabajo, el líder determina los deberes de los seguidores, y el líder especifica estándares técnicos y de evaluación de desempeño. Dado que este estilo de liderazgo generalmente solo involucra a una persona que decide, permite una rápida toma de decisiones. Aunque el estilo autocrático es relativamente impopular, en ciertas circunstancias puede ser una estrategia efectiva, especialmente cuando el líder tiene poco tiempo y cuando los seguidores no son productivos. El estilo de liderazgo autocrático también se conoce como el estilo autoritario de liderazgo. El poder y la toma de decisiones residen en el líder autocrático. El líder dirige a los miembros del grupo sobre la forma en que deben hacerse las cosas y no mantiene un canal claro de comunicación entre sí y los subordinados. Él o ella no delega la autoridad ni permite que los subordinados participen en la formulación de políticas. (Goldman, 2000)

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo a la información a la Tabla 9 se evidencia que el nivel de liderazgo es alto, el 80% de los colaboradores se encuentra de acuerdo con el estilo de liderazgo que aplican los líderes de la organización.

El liderazgo organizacional que prevale en el departamento de Seguridad del Estado, es el estilo de liderazgo democrático

El estilo de liderazgo que menos predomina en el departamento de Seguridad del Estado es el estilo de liderazgo autocrático.

## VI. REFERENCIAS

- Alperen, O. Abdülkadir, M. y Demet, V. (2017). *A Critical Review of Implicit Leadership Theory on the Validity of Organizational Actor-National Culture Fitness*. International Journal of Organizational Leadership 6(2017) 456-469. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/321361546\\_INTERNATIONAL\\_JOURNAL\\_OF\\_ORGANIZATIONAL\\_LEADERSHIP\\_A\\_Critical\\_Review\\_of\\_Implicit\\_Leadership\\_Theory\\_on\\_the\\_VValidity\\_of\\_Organizational\\_Actor-National\\_Culture\\_Fitness](https://www.researchgate.net/publication/321361546_INTERNATIONAL_JOURNAL_OF_ORGANIZATIONAL_LEADERSHIP_A_Critical_Review_of_Implicit_Leadership_Theory_on_the_VValidity_of_Organizational_Actor-National_Culture_Fitness)
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (Sexta Edición ed.)*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de [https://issuu.com/paundpro/docs/el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_fidias](https://issuu.com/paundpro/docs/el_proyecto_de_investigacion_fidias)
- Carranza, C. (2017). *Estudio de los estilos de liderazgo de los directores de Escuela y jefes de área de la Universidad Privada Antenor Orrego*. Universidad Privada Antenor Orrego (Tesis). Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2982/1/RE\\_ADMI\\_CARMEN.CARRANZA\\_ESTILOS.DE.LIDERAZGO\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2982/1/RE_ADMI_CARMEN.CARRANZA_ESTILOS.DE.LIDERAZGO_DATOS.PDF)
- Franco, E. Teng, M. y Hechanova, M. (2018). *Leadership and organizational development*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/329905610\\_Leadership\\_and\\_Organizational\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/329905610_Leadership_and_Organizational_Development)
- Gestión (29 de enero del 2019). Los mitos comunes sobre el liderazgo que te están frenando. Recuperado de: <https://gestion.pe/fotogalerias/4-mitos-comunes-liderazgo-frenando-liberarte-257057?foto=2>
- Goldman, D. ( 2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review.78-90
- Goldman, E. (2002). *The significance of leadership style*. Educational Leadership, 55(7), 20-22
- Guerrero, D. y Vásquez, A. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipan*. Universidad Señor de Sipan (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de La Investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México

- Jun, M. y Yazdanifard, R. (2015). *How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation*. Global journal of management and business research. Volumen 15, 9. Recuperado de: [https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume15/1-How-Effective-Leadership.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/1-How-Effective-Leadership.pdf)
- Malhora, N. (2008). *Investigación de mercados*. (5° Edición). México D.F: Pearson Educación.
- Miranda, S. (2016). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de Ciencias Lord Kelvin*. Universidad Privada Antenor Orrego (Tesis). Recuperado: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3079/1/RE\\_MAEST\\_EDU\\_SHIRLEY.MIRANDA\\_INFLUENCIA.DEL.LIDERAZGO\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3079/1/RE_MAEST_EDU_SHIRLEY.MIRANDA_INFLUENCIA.DEL.LIDERAZGO_DATOS.pdf)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Pascale, H. (2015). *Leadership Styles of School Principals in Lebanon*. Notre Dame University. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/309320596\\_Leadership\\_Styles\\_of\\_School\\_Principals\\_in\\_Lebanon](https://www.researchgate.net/publication/309320596_Leadership_Styles_of_School_Principals_in_Lebanon)
- Quiroz, J. (2018). *Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el grifo Petrocaña de Chiclayo*. Universidad de Sipan (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robles, S. y Suclla, A. (2017). *Relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los clientes de los colaboradores de Cineplanet, centro de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3004/1/RE\\_ADMI\\_SHELLAH.ROBLES\\_ARLYNE.SUCLLA\\_ESTILO.DE.LIDERAZGO\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3004/1/RE_ADMI_SHELLAH.ROBLES_ARLYNE.SUCLLA_ESTILO.DE.LIDERAZGO_DATOS.PDF)
- Tamayo y Tamayo (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.
- Tamrat, A. (2016). *Principals leadership styles and their effects on teachers performance in the Tigray región of Ethiopia*. University of South Africa. Recuperado de: [http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/23158/thesis\\_ayene\\_tamrat\\_atsebeha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/23158/thesis_ayene_tamrat_atsebeha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tavara, N. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones*. Universidad Señor de Sipan (Tesis). Recuperado de:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=2ahUKEwjZ\\_ceCoKXhAhUKCawKHX34CxEQFjACegQIBRAC&url=http%3A%2F%2F repositorio.uss.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2Ffuss%2F4907%2FT%25C3%25A1vara%2520Muro%2520Nicol%25C3%25A1s.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw3t5R6ARnzquigC4oZv6zKO](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=2ahUKEwjZ_ceCoKXhAhUKCawKHX34CxEQFjACegQIBRAC&url=http%3A%2F%2F repositorio.uss.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2Ffuss%2F4907%2FT%25C3%25A1vara%2520Muro%2520Nicol%25C3%25A1s.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw3t5R6ARnzquigC4oZv6zKO)

Zegarra, G. (2018). El liderazgo y la ética. Recuperado de: <https://peru21.pe/opinion/opinion-21-liderazgo-etica-449948>

## VI. ANEXOS

### Anexo 01: Cuestionario para medir la variable liderazgo

#### **Estimado colaborador:**

A continuación, se presentan una serie de preguntas que tiene como fin conocer el estilo de liderazgo de los principales directivos de la institución. Lea las siguientes preguntas y responda de acuerdo a su criterio

**Muy de acuerdo (5)**

**De acuerdo (4)**

**Indiferente (3)**

**En desacuerdo (2)**

**Muy en desacuerdo (1)**

	TA	A	I	D	TD
El líder considera que los colaboradores no cuentan con competencias para realizar su trabajo					
El líder proporciona las pautas para realizar el trabajo diario					
El líder de su institución se preocupa por crear un clima organizacional de apoyo mutuo					
El líder de la institución es amigable y accesible para conversar					
El líder por lo general consulta para la toma de decisiones					
El líder de la institución toma en cuenta las opiniones de los colaboradores					
El líder de la institución confía en los colaboradores					
El líder utiliza canales de comunicación formales					
El líder de la institución establece objetivos relevantes					
El líder de la institución impulsa actividades retables					
Usualmente el líder de la institución no realiza consultas para tomar decisiones					

El líder de la institución establece las políticas de la institución sin consultar a los colaboradores					
El líder de la institución permite tomar decisiones a los colaboradores					
El líder gobierna la institución con un alto grado de libertad y confianza					



**Anexo 02: Declaración Jurada**



**DECLARACIÓN JURADA**

DATOS DEL AUTOR: Autor  Autores

Percy Ebeling Rodriguez Ramos

Apellidos y nombres

40374641 2142819292 A distancia

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Trabajo de investigación

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado  
**NIVEL DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL ESTADO TRUJILLO, 2019.**

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administration

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Percy Ebeling Rodriguez Ramos



DNI N° 40374641

### Anexo 03: Licencia de uso



#### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 02 Abril del 2019

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

La suscrita:

PERCY EBELING RODRIGUEZ RAMOS, con DNI: 40374641.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

**NIVEL DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL ESTADO TRUJILLO, 2019.**, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web de la Universidad Señor de Sipán, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
PERCY EBELING RODRIGUEZ RAMOS	40374641	

## Anexo 04: Resolución de aprobación



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0323 -FACEM-USS-2019

Chiclayo, 03 de abril de 2019.

#### VISTO:

El oficio N° 0240-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/04/2019, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y proveído de la Decana de la FACEM de fecha 03/04/2019, sobre aprobación del trabajo de investigación, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos : La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR**, el trabajo de investigación del egresado **RODRÍGUEZ RAMOS PERCY EBELING**, de la EAP de Administración, modalidad distancia –Virtual, denominado: **NIVEL DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL ESTADO TRUJILLO, 2019**.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

  
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC  
Dna. Carmen Elvira Rojas Pinto  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Mg. Sanyra Mory Gvarnazo  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.:Esc. Archivo

**ADMISIÓN E INFORMES**  
074 481610 - 074 481632  
**CAMPUS USS**  
Km. 5, carretera a Piment  
Chiclayo, Perú  
[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0323-A-FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 03 de abril de 2019

**VISTO:**

El oficio N° 0240-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/04/2019, de (l) ( la ) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 03/04/2019, referente a la designación de Asesor Especialista de Trabajo de Investigación, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, en el artículo 8° numeral 1 y 5, del Estatuto Versión 04 de la USS, respectivamente a la letra dice: Los fines de la universidad son: preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente, la herencia científica, tecnológica, cultura y artística de la humanidad, así mismo, realizar y promover la investigación científica y humanística, la creación intelectual y artística.

Que, el Asesor Especialista, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor (a) Especialista (a) que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

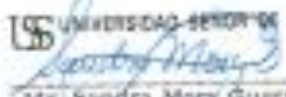
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:

**SE RESUELVE**

**ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, al docente al Mg. BOCANEGRA GARCÍA MIGUEL ÁNGEL, como ASESOR ESPECIALISTA del Trabajo de Investigación "NIVEL DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL ESTADO TRUJILLO, 2019"; presentado por el estudiante RODRÍGUEZ RAMOS PERCY EBELING, modalidad distancia-Virtual.**

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

  
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.S.  
Dna. Carmen Estrella Rojas Pareda  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Mg. Nágdra Mory Guzmán  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Piment

Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## Anexo 05: Reporte urkund



### Urkund Analysis Result

Analysed Document: RODRIGUEZ RAMOS.docx (D50025510)  
Submitted: 4/1/2019 7:18:00 PM  
Submitted By: cvallejos@crece.uss.edu.pe  
Significance: 5 %

#### Sources included in the report:

GUEVARA\_TORRES\_CLAUDIA.docx (D45142497)  
ESQUEMA-FINAL LIDERAZGO.docx (D40649917)  
<https://tiposde.online/tipos-de-liderazgo/>  
<http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2982/1/>  
RE\_ADMI\_CARMEN.CARRANZA\_ESTILOS.DE.LIDERAZGO\_DATOS.PDF  
<https://gestion.pe/fotogalerias/4-mitos-comunes-liderazgo-frenando-liberarte-257057?foto=2>  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
[https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume15/1-How-Effective-Leadership.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/1-How-Effective-Leadership.pdf)  
<http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3079/1/>  
RE\_MAEST\_EDU\_SHIRLEY.MIRANDA\_INFLUENCIA.DEL.LIDERAZGO\_DATOS.pdf  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3004/1/>  
RE\_ADMI\_SHELLAH.ROBLES\_ARLYNE.SUCLLA\_ESTILO.DE.LIDERAZGO\_DATOS.PDF  
[http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/23158/thesis\\_ayene\\_tamrat\\_atsebeha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/23158/thesis_ayene_tamrat_atsebeha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
b080b234-d201-4769-9068-d80c130949cb

#### Instances where selected sources appear:

21

Anexo 06: Acta de aprobación de originalidad de trabajo de investigación



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS, Coordinadora de Grados y Títulos de la EAP Administración y revisor del trabajo de investigación aprobada mediante Resolución N°0323-FACEM-USS-2019, presentado por el egresado RODRÍGUEZ RAMOS PERCY EVELING, autor del trabajo de investigación denominado: **NIVEL DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL ESTADO TRUJILLO, 2019**, puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de 5% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND.

Por lo que concluyo que la investigación cumple con los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio en la USS.

Pimentel, 3 de abril del 2019

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Carla A. Vallejos', is written over a horizontal line.

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos  
DNI N° 43637619