



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS  
ECONOMICAS

Fortalecimiento del Liderazgo en la función policial del personal del  
departamento de seguridad ministerial, Lima 2023

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de Licenciado Administración

**AUTOR**

Bach. CORREA MENDOZA Harold Franco (<https://orcid.org/0009-0007-4005-4686>)

**ASESOR**

Mg. Núñez Rojas Kelly

**Lima, octubre del 2023**

# Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 04-ene.-2024 10:41 a. m. -05  
Identificador: 2266719795  
Número de palabras: 6471  
Entregado: 1

Fortalecimiento del Liderazgo en la función policial del personal del departamento de seguridad ministerial, Lima 2023 Por Harold Franco Correa Mendoza

Índice de similitud	Similitud según fuente
23%	Internet Sources: 23% Publicaciones: N/A Trabajos del estudiante: 13%

7% match ()

[Abanto Chuquiruna, Elvis Kedin. "El liderazgo y su influencia en la función policial del personal de la comisaria PNP Ichocán - San Marcos - Cajamarca - año 2016", Universidad César Vallejo, 2016](#)

1% match (Internet desde 20-abr.-2021)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25036/abanto\\_che.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25036/abanto_che.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

1% match (Internet desde 22-sept.-2022)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71064/AC\\_Holquin\\_AJA-Villena\\_GM-Soto\\_HC-Panduro\\_RJ.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71064/AC_Holquin_AJA-Villena_GM-Soto_HC-Panduro_RJ.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 17-mar.-2023)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-03-17](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-nov.-2023)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-11-08](#)

1% match (Internet desde 14-nov.-2023)

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7444/TURNITIN\\_CARO%20MERCADO.pdf?isAllowed=y&sequence=3](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7444/TURNITIN_CARO%20MERCADO.pdf?isAllowed=y&sequence=3)

1% match (Internet desde 05-abr.-2023)

<https://ouci.dntb.gov.ua/works/45wDjQj9/>

1% match (Internet desde 07-dic.-2023)

<https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ebc31354-f7b5-4bb9-bdc5-39c7f0120201/content>

1% match (Internet desde 18-jun.-2023)

[http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5333/1/TM%20ED32\\_Hua.pdf](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5333/1/TM%20ED32_Hua.pdf)

< 1% match (Internet desde 21-dic.-2022)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103914/Delgado\\_MDG-Vivanco\\_CSM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103914/Delgado_MDG-Vivanco_CSM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

< 1% match (Internet desde 27-abr.-2023)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112203/Nieto\\_ANC-Rodriguez\\_BL-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112203/Nieto_ANC-Rodriguez_BL-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

< 1% match (Internet desde 07-dic.-2023)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129816/Cristobal\\_AN-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129816/Cristobal_AN-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-nov.-2023)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-11-09](#)

< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-ago.-2023)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-08-08](#)

< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-nov.-2023)

[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-11-08](#)

< 1% match (Internet desde 03-oct.-2023)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7296/TSP%20Vanessa%20Salas%20Loayza%20rp.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 19-sept.-2023)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7267/TSP%20MARQUEZ%20HUIVIN%20MARIA%20ESTHER%20rp.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 09-ene.-2023)

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6843/TRSUFICIENCIA\\_REYES%20RAMOS.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6843/TRSUFICIENCIA_REYES%20RAMOS.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

< 1% match (Internet desde 04-abr.-2023)

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7006/TRSUFICIENCIA\\_DIAZ%20SOLANO.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7006/TRSUFICIENCIA_DIAZ%20SOLANO.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

< 1% match (Internet desde 12-sept.-2023)

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7247/TRSUFICIENCIA\\_SALINAS%20DEL%20CARPIO.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7247/TRSUFICIENCIA_SALINAS%20DEL%20CARPIO.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

< 1% match ()

[Bravo Dávila, Milagros Elisa, Espinoza Barreto, Miriam Alexandra. "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD", Universidad Señor de Sipán, 2016](#)

< 1% match (Internet desde 13-dic.-2019)

## *DEDICATORIA*

*Dedico este trabajo de investigación a Dios nuestro señor, por permitirme tener salud y bienestar junto a mis seres queridos y compañeros de trabajo.*

*A mi madre Olga, mi esposa Evelyne y mis hijos Sophia y Sebastián que son mi fuerza día a día de superación ayudándome siempre en cada meta por cumplir, para así poder lograr mis objetivos.*

*Harold Franco Correa Mendoza*



## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis colegas de mi centro laboral y al personal de efectivos policiales que laboran en esta noble institución que es la policía nacional del Perú, con las cuales tuve el agrado de compartir buenos momentos en el transcurso de mi permanencia con ellos.

También no puedo dejar de mencionar a mis compañeros y mi tutora por apoyarme en la realización de este trabajo de suficiencia.



## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Este trabajo de investigación tuvo como finalidad conocer el tipo de Liderazgo (LD) que existe en el personal policial del departamento de seguridad ministerial – Lima.

Para este proceso se utilizó una investigación tipo descriptivo – correlacional, por el cual llegamos a conocer la función de esta sub unidad, permitiendo determinar el LD en el trabajo policial del departamento de seguridad ministerial – Lima.

Utilizamos para este estudio la técnica de la encuesta la cual fue aplicada para la obtención de la información recabada. En el cuestionario fue utilizado para la recolección de datos, utilizando las preguntas referentes a las dimensiones y la variable LD. El instrumento se aplicó a la muestra la cual fue conformada por 40 efectivos policiales del departamento de seguridad ministerial.

Concluyendo que el LD en el personal policial es elevado por lo que el personal de este departamento está de acuerdo con su superior y encontrándose totalmente de acuerdo.

Palabra clave: Liderazgo.

## ABSTRACT AND KEYWORDS

The purpose of this research work was to know the type of leadership that exists in the police personnel of the ministerial security department - Lima.

For this process, a descriptive - correlational type of investigation was used, through which we got to know the function of this sub unit, allowing us to determine the leadership in the police work of the ministerial security department - Lima.

For this study, we used the survey technique which was applied to obtain the information collected. The questionnaire was used to collect data, using questions referring to the dimensions and the Leadership variable. The instrument was applied to the sample which was made up of 40 police officers from the ministerial security department.

Concluding that the leadership in the police personnel is high, so the personnel of this department agree with their superior and are in total agreement.

Keyword: leadership.

## ÍNDICE GENERAL

<i>Dedicatoria</i>	2
<b>Agradecimiento</b>	3
<b>Resumen y palabras clave</b>	4
<b>Abstract and keywords</b>	5
<b>Índice general</b>	6
<b>Índice de tablas</b>	9
<b>Índice de figuras</b>	10
<b>Introducción</b>	11
<b>Capítulo I: Planteamiento del problema</b>	12
<b>1.1. Marco histórico</b>	12
1.1.1. Razón social	12
1.1.2. R.U.C	12
1.1.3. Dirección	12
1.1.4. Contacto	12
1.1.5. Actividad de la empresa	12
1.1.6. Reseña histórica	12
1.1.7. Marco histórico de la variable LD	13
<b>1.2. Bases teóricas</b>	14
<b>1.3. Marco legal</b>	15
<b>1.4. Antecedentes del estudio</b>	15

1.4.1. Antecedentes nacionales	15
1.4.2. Antecedentes internacionales	16
1.5. Marco conceptual	17
<b>Capítulo II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>18</b>
2.1. Descripción de la realidad problemática	18
2.2. Formulación del problema general y específicos	19
2.2.1. Problema general	19
2.2.2. Problemas específicos	19
2.3. Objetivo general y específicos	19
2.3.1. Objetivo general	19
2.3.2. Objetivos específicos	19
<b>Capítulo III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION</b>	<b>21</b>
3.1. Justificación e importancia del estudio	21
3.2. Delimitación del estudio	22
<b>Capítulo IV: FORMULACION DEL DISEÑO</b>	<b>23</b>
4.1. Diseño esquemático	23
4.1.1. Población	23
4.1.2. Muestra	24
4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño	24
4.2.1. Métodos de análisis de datos	24
4.2.2. Aspectos éticos	25
<b>Capítulo V: PRUEBA DE DISEÑO</b>	<b>26</b>
5.1. Aplicación de la propuesta de solución	26
5.1.1. Objetivos de la propuesta	26
5.1.2. Actividades de la propuesta	26



5.1.3. Impacto de la propuesta	26
<b>Discusión</b>	<b>30</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>31</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>32</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>33</b>
<b>Anexos</b>	<b>36</b>
Anexo: Cuestionario	36



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Escala de Likert</i> .....	24
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel de poder experto</i> .....	27
<b>Tabla 3</b> <i>Nivel de poder de referencia</i> .....	28
<b>Tabla 4</b> <i>Nivel de poder recompensa</i> .....	29



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Línea de tiempo de la variable LD</i> .....	14
<b>Figura 2</b> <i>Nivel de poder experto</i> .....	27
<b>Figura 3</b> <i>Nivel de poder de referencia</i> .....	28
<b>Figura 4</b> <i>Nivel de poder recompensa</i> .....	29



## INTRODUCCIÓN

El acto de liderar no se basa simplemente en emitir comandos diarios. En realidad, se considera que la esencia del Liderazgo (LD) se encuentra en la capacidad de convencer a las personas para que, por propia voluntad, se esfuercen en alcanzar los objetivos propuestos por el líder. Así, aunque un líder posea influencia sobre un conjunto de individuos, aspira a motivar a un grupo para que apliquen al máximo sus competencias, con el fin de beneficiar a la entidad (Tracy, 2015).

Por otro lado, quiero mencionar que mientras un líder posee una visión amplia y es consistente en sus principios, un jefe no comparte estas cualidades. No incentiva el crecimiento profesional de su equipo y desconfía de ellos. Es reacio a asignar responsabilidades. Enfoca su gestión en objetivos inmediatos sin ponderar las perspectivas a largo plazo de la firma. En momentos de crisis, donde se necesita la intervención de expertos altamente cualificados, el jefe se encuentra en desventaja. En lugar de buscar brillar por sí mismo, un jefe se rodea de subalternos, mientras que un líder se asocia con individuos dotados, ya que su prioridad es el bienestar de la institución y no siente amenaza alguna (Wright y MacKinnon, 2017).

Es esencial que quienes lideran entidades se adapten a la era contemporánea; de lo contrario, corren el riesgo de quedarse atrás en el ámbito competitivo debido al ritmo acelerado del mundo empresarial. Así, se destaca continuamente el valor de que los líderes posean competencias no técnicas, como la adaptabilidad ante la incertidumbre, el entendimiento hacia los demás, la confianza en sí mismos, la autenticidad, la serenidad y la capacidad para gestionar emociones, por mencionar algunas.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Marco histórico

#### 1.1.1. Razón social

Ministerio del Interior

#### 1.1.2. R.U.C

20131366966

#### 1.1.3. Dirección

Pza. 30 de agosto urb. Corpac 150 San Isidro – Lima – Lima

#### 1.1.4. Contacto

Mesa de partes Ministerio del Interior

#### 1.1.5. Actividad de la empresa

Sub unidad del Ministerio Interior encargada de la Seguridad y Protección del Ministro del interior.

#### 1.1.6. Reseña histórica

Esta unidad del Despacho Ministerial fue creada el 20 de octubre del 1988, dada que en el Decreto Legislativo 1267 establece las funciones de la PNP, aprobado por el Decreto Supremo 026 – 2017 – IN, establece brindar seguridad y protección según los niveles de seguridad que les corresponde a los mandatarios de estado, ministros de estado, congresistas.

Donde se crea el Despacho Ministerial, unidad de la policía encargada de la seguridad y protección exclusiva del ministro del Interior, brindándole según su nivel de seguridad un grupo de efectivos policiales con la especialidad, quienes conformaran su escolta de protección, a la vez un grupo de personal civil contratados por el estado encargado conjuntamente con personal PNP a la Administración de la misma, un equipo de logística y mantenimiento.

### 1.1.7. Marco histórico de la variable LD

Tras asumir la dirección nacional en 1985, el doctor Alan Ludwig Gabriel García Pérez comenzó el proceso de consolidación de las tres entidades encargadas del orden público. La renovada Carta Magna peruana, inédita en su historia, señala que el principal deber de la fuerza policial del país es preservar la estabilidad interna.

Bajo el amparo de la legislación y específicamente a través de la Ley N° 24949, el 6 de diciembre de 1988, se introdujo un cambio en la Carta Magna que formalizó la Policía Nacional del Perú. Las responsabilidades y funciones de la Guardia Republicana, Guardia Civil y la entidad investigadora policial fueron asimiladas bajo esta nueva entidad. Este cambio marcó el comienzo de una nueva era para la policía peruana, enfrentando desafíos socioeconómicos y situaciones crecientemente desafiantes. Adoptaron el lema "Dios, Patria y Ley", en respuesta a los desafíos que surgieron debido al impacto violento y devastador del narcoterrorismo. Durante los años 80 y 90, las fuerzas del orden tuvieron que superar obstáculos al tratar de restaurar la paz interna, enfrentándose a la criminalidad estructurada, actividades terroristas y el comercio ilícito de estupefacientes (Pease, 2016).

Gracias a estos esfuerzos, se consiguió desarticular organizaciones como el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru (MRTA) y Sendero Luminoso, y también reducir la presencia de bandas de narcotraficantes internacionales. Estas acciones han obtenido el respaldo y apreciación tanto a nivel doméstico como internacional. Actualmente, en este nuevo siglo, la Policía Nacional del Perú trabaja en implementar reformas relevantes que respondan a las demandas de una sociedad contemporánea, centrada en su avance económico y bienestar social (Pease, 2016).

**Figura 1**  
*Línea de tiempo de la variable LD*



## 1.2. Bases teóricas

Existen diversas concepciones sobre el LD, incluyendo entre las más reconocidas: la perspectiva transformacional, comportamental, de características personales y situacional.

La perspectiva basada en características sostiene que ciertos individuos poseen atributos inherentes que les predisponen a ser líderes. Dichas características pueden ser de índole psicológico, social o incluso físico. La esencia de esta perspectiva es identificar estos atributos para detectar a potenciales líderes en contextos organizacionales (Campos et al., 2020).

Por otro lado, la perspectiva comportamental, a menudo referida como enfoque behaviorista en administración, examina las acciones y conductas de los individuos dentro de una organización. A diferencia de modelos gerenciales anteriores, este enfoque se centra en el individuo y sus interacciones dentro del entorno corporativo. Esta perspectiva ofreció una visión renovada sobre la organización y coordinación de tareas internas y potenció la mejora comunicativa (Alcázar, 2020).

La perspectiva situacional, o de contingencia, propone que no hay una única "mejor" estructura organizativa. Se enfoca en cómo las organizaciones se relacionan y adaptan a su entorno. Factores como la política, economía, regulaciones, cultura, tecnología y medio ambiente, pueden influenciar la eficacia de un líder en un contexto específico (Gajardo y Ulloa, 2016).

En cuanto a la "teoría de la transformación" en el contexto de la física cuántica, esta fue propuesta por Paul Dirac en 1927. Describe cómo un estado cuántico evoluciona al moverse entre diferentes "posiciones" en su espacio de Hilbert. Este concepto de "transformación" aborda los cambios en este espacio abstracto de estados cuánticos. A pesar de su complejidad técnica, es un concepto central en las matemáticas del espacio de Hilbert y se diferencia de las rotaciones convencionales en espacios tridimensionales, ya que el espacio cuántico mantiene íntegramente su estado (Oblitas, 2020).

### **1.3. Marco legal**

- La Carta Magna peruana de 1993 destaca en su artículo 166 el objetivo esencial de la Policía Nacional del Perú.
- Mediante el Decreto Legislativo 1267 del 18 de diciembre de 2016, se definen y regulan la configuración estructural de la Policía Nacional del Perú, incluyendo su disposición interna y las responsabilidades tanto generales como detalladas de sus entidades y divisiones internas.
- A través del Decreto Supremo N° 026-2017-IN, con fecha 15 de octubre de 2017, se ratifica la Ley concerniente a la Policía Nacional del Perú, delineando y regulando su composición, disposición, roles, tareas y competencias, así como sus sistemas particulares

### **1.4. Antecedentes del estudio**

#### **1.4.1. Antecedentes nacionales**

De acuerdo con Medina (2018), el propósito primordial durante 2017 en la entidad policial de Chota fue discernir las técnicas de LD que estimulan y cómo estas se vinculan con el rendimiento productivo. El enfoque de análisis adoptado fue cuantitativo y se centró en un diseño correlacional y analítico, basándose en datos documentales previos. Los hallazgos mostraron una relación  $r= 0.982$ , reflejando una notable afinidad positiva entre los elementos examinados.

Por su parte, Ramírez (2018), se propuso descubrir la interacción entre el tipo de LD transformador y el grado de adhesión a la organización por parte de los empleados del mencionado centro médico. A través de un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional, identificó una notable correlación, con un coeficiente Rho de 0,690 y un valor de P-value 0,5, inferiendo que hay una vinculación directa entre los conceptos investigados.



Finalmente, según Uribe (2017), se enfocó en analizar cómo el tipo de LD impartido por instructores incide en el desarrollo emocional de los cadetes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, específicamente en septiembre de 2016. Analizó la conducta líder-instructor y los logros observados en los cadetes en términos de habilidades emocionales profesionales. A través de un enfoque cuasiexperimental, determinó que las aptitudes líderes de un formador influyen positivamente en la formación de los futuros policías, lo que resalta la importancia de elegir adecuadamente a los formadores en centros de entrenamiento policial.

#### 1.4.2. Antecedentes internacionales

De acuerdo con Ahumada et al. (2019), se buscó implementar un esquema de acciones de LD en centros educativos públicos que propiciaran enfoques renovadores. Se adoptó una técnica de exploración que integraba elementos cualitativos y cuantitativos. Las deducciones subrayaron el papel crucial de los principios y percepciones comunes que estimulan el LD colectivo en las instituciones, propiciando ambientes de aprendizaje propicios. En suma, enfatizar el LD colectivo en un centro educativo implica una colaboración y distribución del saber entre diversos actores de la comunidad pedagógica, siendo primordial su potenciación por medio de técnicas de investigación compartida, construyendo un grupo investigador integrado por miembros del propio centro educativo.

Por otro lado, Chávez et al. (2022), planteó como meta principal analizar la función del LD ético en fortalecer organizaciones con una estructura democrática. Se estructuró una metodología que abordaba tres ejes fundamentales: a) conceptos históricos y actuales de LD ético; b) comparación del LD ético con visiones empresariales socialmente responsables; y c) roles esenciales de la responsabilidad. El estudio reveló un creciente interés en el LD ético, convirtiéndose en un tema central en las actuales discusiones sobre gestión. Se dedujo que, mirando al futuro, un LD ético será determinante para el éxito y permanencia de las organizaciones.

Finalmente, según Maya et al. (2019), tuvo como fin examinar la interacción entre el LD y la consecución de una educación de excelencia. Optaron por una investigación correlacional de tipo transversal y se decantaron por un enfoque de campo no experimental. La principal revelación del estudio señaló una relación positiva moderada entre las variables investigadas, evidenciando que el LD directivo influencia en la obtención de estándares educativos elevados. La conclusión subrayó que un factor determinante para lograr una

educación de excelencia es un LD proactivo, incluyente y colaborativo que englobe de forma activa al equipo docente en las estrategias pedagógicas.

### 1.5. Marco conceptual

Según Koontz y Weihrich (2013), el concepto de "influencia" aborda la habilidad o técnica de convencer a las personas para que se involucren de manera apasionada y libre en la consecución de metas colectivas. Los líderes utilizan de forma óptima sus habilidades para guiar al equipo hacia el cumplimiento de sus objetivos, no permanecen en una posición pasiva empujando al equipo; en lugar de ello, se sitúan al frente, facilitando el camino y animando a todos hacia las aspiraciones de la entidad.

**Poder auténtico:** Surge de las cualidades intrínsecas del líder. Habitualmente, un líder con este tipo de poder es apreciado y respetado por otros a raíz de su carácter distintivo. Esta estima y conexión con el líder influencia el comportamiento de aquellos a su alrededor.

- **Poder incentivador:** Deriva de la habilidad de alguien en un contexto organizativo para ofrecer estímulos positivos con el fin de lograr comportamientos o resultados específicos de parte de los colaboradores.
- **Poder restrictivo:** Se fundamenta en la habilidad de alguien para implementar penalizaciones o represalias.
- **Poder especializado:** Se origina del reconocimiento ganado por una persona debido a sus éxitos constantes en determinadas áreas, lo que hace que los demás lo busquen, confiando en su prestigio construido por sus acciones efectivas en el pasado.
- **Poder referencial:** Implica la habilidad de ganar el respeto y la consideración de aquellos que te siguen de tal manera que aspiren a emular tus cualidades o logros.

## CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, la dirección y el rol policial han sufrido cambios significativos, siendo moldeados por diferentes elementos como los retos internacionales de seguridad, innovaciones tecnológicas y demandas sociales. La formación y especialización de los cuerpos policiales se ha convertido en un foco principal, con naciones priorizando la mejora y actualización constante de sus fuerzas. La meta es contar con líderes policiales versados en áreas diversas, desde técnicas investigativas hasta gestión de emergencias y respeto a los derechos fundamentales (Riquelme et al., 2020).

Sir Robert Peel, reconocido como el fundador de la estructura policial contemporánea y anterior líder del Reino Unido, en la década de 1820, introdujo conceptos esenciales sobre la dirección en el ámbito policial y su relación con la comunidad. Propuso fundamentos para una policía que trabajara de la mano con la ciudadanía (Arias, 2021).

Dentro de un contexto nacional, el desempeño de los cuerpos de seguridad se desarrolla en un ambiente dinámico y mutable. Las tareas policiales se desarrollan considerando un modelo de LD propio, fundamentado en un diseño estratégico. Dicho modelo considera desafíos presentes y futuros, así como la finalización de conflictos, construcción de paz y fortalecimiento de lazos con la comunidad (González y Durán, 2021).

En un nivel más localizado, el Departamento encargado de la seguridad ministerial de la PNP tiene la responsabilidad primaria de proteger al ministro del interior. Sin embargo, debido a su estructura jerárquica, su capacidad para ejercer un LD efectivo es restringida. Esta estructura vertical tiende a promover una cultura donde las decisiones se toman en la cúspide y no siempre se considera la opinión o esfuerzo de los niveles inferiores. Esta dinámica puede afectar la moral del equipo y limitar las oportunidades de formación y actualización.

Es esencial considerar la dirección en los diferentes modelos de actuación policial. Aunque los enfoques pueden diferir según la cultura y el país, la presencia de un líder efectivo es crucial para orientar y motivar a su equipo hacia el cumplimiento de sus objetivos, en este caso, ofrecer un servicio policial eficiente y proteger a las autoridades designadas.

## 2.2. Formulación del problema general y específicos

### 2.2.1. Problema general

¿De qué manera el Fortalecimiento del LD en la función policial del personal se mejora en el departamento de seguridad ministerial, Lima 2023?

### 2.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se mejora el fortalecimiento del LD en la función policial con el poder legítimo del personal del departamento de seguridad ministerial 2023?

¿De qué manera se mejora el fortalecimiento del LD en la función policial con el poder de recompensa del personal del departamento de seguridad ministerial 2023?

¿De qué manera se mejora el fortalecimiento del LD en la función policial con el poder coercitivo del personal del departamento de seguridad ministerial 2023?

¿De qué manera se mejora el fortalecimiento del LD en la función policial con el poder de experto del personal del departamento de seguridad ministerial 2023?

¿De qué manera se mejora el fortalecimiento del LD en la función policial con el poder de referencia del personal del departamento de seguridad ministerial 2023?

## 2.3. Objetivo general y específicos

### 2.3.1. Objetivo general

Describir el Fortalecimiento del LD en la función policial del personal en el departamento de seguridad ministerial, Lima 2023

### 2.3.2. Objetivos específicos

Describir el poder legítimo del fortalecimiento del LD en la función policial del personal en el departamento de seguridad ministerial, Lima 2023

Describir el poder de recompensa del fortalecimiento del LD en la función policial del personal en el departamento de seguridad ministerial, Lima 2023

Describir el poder coercitivo del fortalecimiento del LD en la función policial del personal en el departamento de seguridad ministerial, Lima 2023

Describir el poder de experto del fortalecimiento del LD en la función policial del personal en el departamento de seguridad ministerial, Lima 2023

Describir el poder de referencia del fortalecimiento del LD en la función policial del personal en el departamento de seguridad ministerial, Lima 2023



## CAPÍTULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

### 3.1. Justificación e importancia del estudio

Desde una perspectiva teórica, es fundamental considerar las bases teóricas de las variables propuestas, pues esto facilita el enriquecimiento del conocimiento y la resolución de cuestiones. Es esencial abordar una perspectiva renovada de la administración pública centrada en potenciar el LD entre los miembros de un organismo estatal. A raíz de investigaciones que señalan deficiencias en el LD de la PNP, es crucial implementar estrategias para mejorar el LD y, por ende, la eficiencia laboral en dicho sector. Por esta razón, se organizan sesiones formativas, teniendo en cuenta el análisis DAFO del personal, con el fin de maximizar sus puntos fuertes y superar sus áreas de mejora.

Adicionalmente, el estudio tiene como objetivo discernir e identificar aspectos que podrían estar obstaculizando el desempeño policial óptimo. La meta es empezar por fortalecer las habilidades del personal, para así consolidar los lazos de la Policía Nacional del Perú con entidades, tanto del sector privado como público y la sociedad en general. De este modo, se pueden sugerir tácticas que palien las carencias detectadas.

En cuanto a la metodología, el enfoque de esta investigación es descriptivo y cuantitativo. Por ello, se recolectarán datos mediante cuestionarios para analizar las interacciones entre las variables propuestas. Se garantizará la validez y confiabilidad para examinar la relación entre la potenciación del LD y las labores en el Departamento de Seguridad Ministerial PNP.

Desde una óptica práctica, justificar este estudio es esencial. Beneficiará directamente la gestión del Departamento de Seguridad Ministerial PNP y, en consecuencia, a su personal, promoviendo un rendimiento más eficiente. De este modo, se reducirá la distancia hacia el objetivo de establecer a la entidad policial como proveedora de servicios de excelencia en pro de la sociedad. Esta investigación aportará información relevante sobre áreas de mejora en una escala nacional, incentivando al personal policial a perfeccionar su

actuación. Se ofrecerán temáticas específicas con el propósito de impulsar el compromiso y la automejora emocional y mental en sus responsabilidades.

Respecto a la factibilidad del estudio, se cuenta con el respaldo del LD para realizar capacitaciones, charlas y otros eventos formativos tanto internos como externos. Se establecerán alianzas con expertos para realizar talleres sobre LD, habilidades de comunicación y relaciones públicas durante todo el año.

### 3.2. Delimitación del estudio

Este trabajo de investigación será aplicado al personal que viene laborando en el ministerio del interior, en la Sub unidad del Departamento de seguridad ministerial donde esta área se encuentra a responsabilidad de la Policial Nacional del Perú en la provincia de Lima distrito de San Isidro.

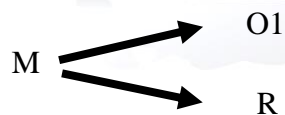


## CAPÍTULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO

### 4.1. Diseño esquemático

La investigación adopta un enfoque descriptivo, pues se centra en detallar propiedades, características y patrones importantes del tema en estudio, además de representar tendencias en un contexto social. A su vez, tiene un matiz correlacional, ya que su propósito es interpretar cómo distintas variables interactúan o tienen conexiones, ya sea correlacionalmente o a partir de una dinámica causa-efecto. En definitiva, esta investigación se basa en métodos cuantitativos, haciendo énfasis en el análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no manipularemos directamente ninguna variable. Simplemente, observaremos los eventos en su ambiente natural para su posterior análisis. Además, es de tipo transversal, ya que recabamos información en un único momento (Abreu, 2012).



Dónde:

M = Muestra

**O1** = Variable 1

R = Relación de las variables de estudio

#### 4.1.1. Población

La población de mi trabajo de investigación fue elegida por conveniencia dando origen a los datos de la investigación (Velasco y Martínez, 2017). En esta investigación la



población está constituida por el total de trabajadores el cual corresponde a 40 trabajadores, quienes vienen laborando en el departamento de seguridad ministerial.

#### 4.1.2. Muestra

De acuerdo con López (2004), una muestra es una porción o segmento de la población que se elige mediante diferentes técnicas, asegurando que refleje fielmente las características de la totalidad de la población. Si esta fracción es adecuadamente escogida, reflejará las propiedades del conjunto total. Hernández et al. (2014) indica que el muestreo no probabilístico por conveniencia se da cuando la selección de elementos es influenciada por factores del investigador. En este estudio, dado que el número de sujetos es relativamente bajo (40 trabajadores), estos representan a toda la población, lo que se denomina población finita.

#### 4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño

Para este proyecto, se empleó la técnica de encuesta para obtener respuestas a un conjunto determinado de preguntas dirigidas a los participantes seleccionados de la muestra. Esta técnica nos ayudó a entender las perspectivas y comportamientos de cada trabajador en su respectivo rol. Como herramienta de recolección de datos, usamos un cuestionario, que según Muñoz (2003), es un grupo de interrogantes referentes a una o más variables que se pretenden medir. Este cuestionario, basado en la escala Likert, permitió evaluar las respuestas de la muestra estudiada y se estructuró con valores que oscilan entre 1 y 5.

**Tabla 1**  
*Escala de Likert*

Respuesta de elemento	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia

##### 4.2.1. Métodos de análisis de datos

El análisis de la información recopilada se llevó a cabo mediante herramientas estadísticas, utilizando programas informáticos como Excel y SPSS. Hernández et al. (2014) sugiere que se debe optar por un análisis ya sea cuantitativo, cualitativo o una combinación de ambos, según la naturaleza de los datos. En esta investigación, dependiendo del tipo de

información (ya sea numérica o descriptiva), se aplicó el análisis pertinente. Para organizar y procesar la información recolectada en el cuestionario, se utilizó el software SPSS, lo que permitió la creación de gráficos y tablas, y comprobar la fiabilidad de los instrumentos empleados.

#### 4.2.2. Aspectos éticos

Según Viera (2018), para la correcta ejecución de la investigación, es esencial adherirse a ciertos principios éticos.

Primero, se destaca la aprobación consciente. En este aspecto, los participantes brindaron su permiso, estando plenamente informados de sus deberes y derechos dentro del estudio. En segundo lugar, la protección de la identidad es crucial. A los involucrados se les garantizó que su anonimato sería preservado, asegurando así la integridad de sus datos personales. Finalmente, se subraya la responsabilidad en la interacción. El investigador principal debe ser plenamente consciente de las potenciales repercusiones que su relación con los participantes pueda tener, garantizando un trato ético y considerado en todo momento.



## CAPÍTULO V: PRUEBA DE DISEÑO

### 5.1. Aplicación de la propuesta de solución

#### 5.1.1. Objetivos de la propuesta

- Mejorar el poder legitimo del fortalecimiento del LD para así elevar el desempeño de la labor diaria del personal.
- Favorecer en mejoras técnicas de formación de lideres que propicien el fortalecimiento del potencial humano.
- Incentivar e propiciar un mejor trabajo en grupo para así lograr un mejor desempeño diario.

#### 5.1.2. Actividades de la propuesta

- Brindar técnicas y estrategias para la formación de lideres que ayuden al fortalecimiento de los efectivos policiales y civiles de este departamento.
- Realizar diversos talleres didácticos en equipo.
- Facilitar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.

#### 5.1.3. Impacto de la propuesta

La iniciativa sugiere reformas esenciales en la gestión del capital humano de la organización. Históricamente, este aspecto ha sido subestimado, relegando a las personas a un papel secundario, casi como simples herramientas que pueden ser sustituidas sin considerar su experiencia y formación adquirida a lo largo de los años.

Esta propuesta busca implementar una estrategia completa que busque superar las deficiencias en la gestión del personal. La idea es valorar y aprovechar sus capacidades y conocimientos acumulados, optimizando así la gestión de los recursos humanos en la entidad.

## RESULTADO

### CORRELACIONES

### LIDERAZGO

Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman		Sig. (bilateral)	.
		N	40

**Fuente: SPSS**

**Tabla 2**

*Nivel de poder experto*

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
El líder del departamento tendrá la capacitación necesaria para lograr los objetivos de la función policial.	5	0	0	15	20	40
	12%	0%	0%	38%	50%	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2**

*Nivel de poder experto*



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3**

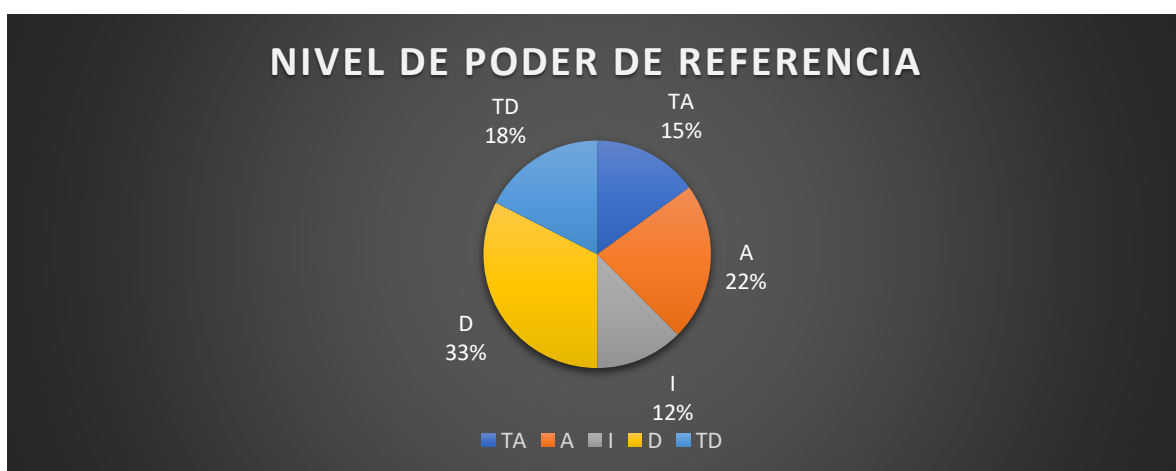
*Nivel de poder de referencia*

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
El líder del departamento es una referencia de integridad y orden	6	9	5	13	7	40
	15%	22%	12%	33%	18%	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3**

*Nivel de poder de referencia*



Fuente: Elaboración propia



**Tabla 4**

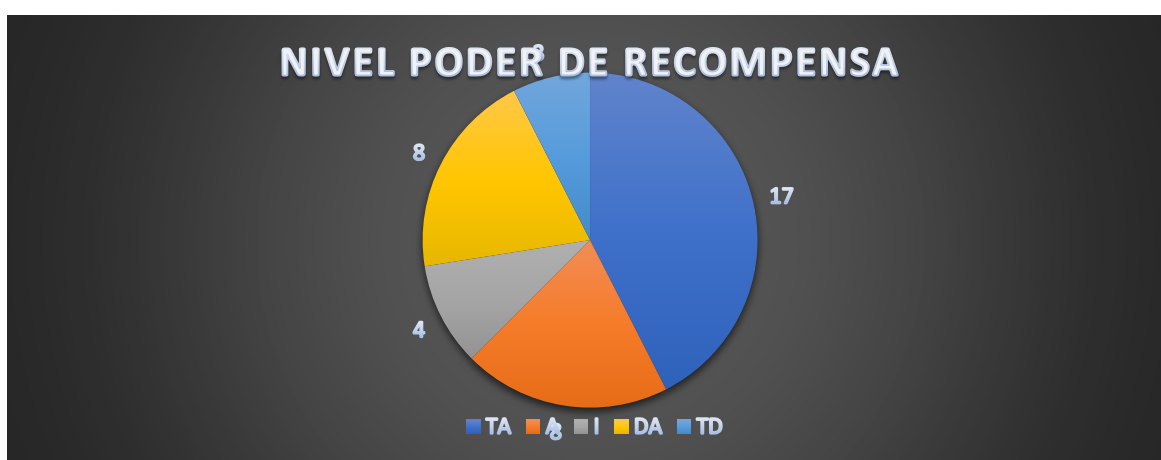
*Nivel de poder recompensa*

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
El líder del departamento motiva al personal para que tengan un alto desempeño	17	8	4	8	3	40
	42%	20%	10%	20%	8%	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4**

*Nivel de poder recompensa*



Fuente: Elaboración propia

## DISCUSIÓN

El departamento de seguridad ministerial en Lima muestra un nivel destacado de LD, ya que sus empleados sienten que el enfoque de LD de su superior es apropiado. Existe una fuerte inclinación hacia un LD democrático con toques de autoritarismo, respaldado principalmente por la influencia referencial y la pericia del líder. Sin embargo, hay ciertas áreas de conflicto. Por ejemplo, la capacidad del equipo para resolver disputas menores no es considerada alta por el personal. Además, hay dudas sobre la capacidad del líder para poseer el conocimiento necesario para alcanzar las metas organizacionales.

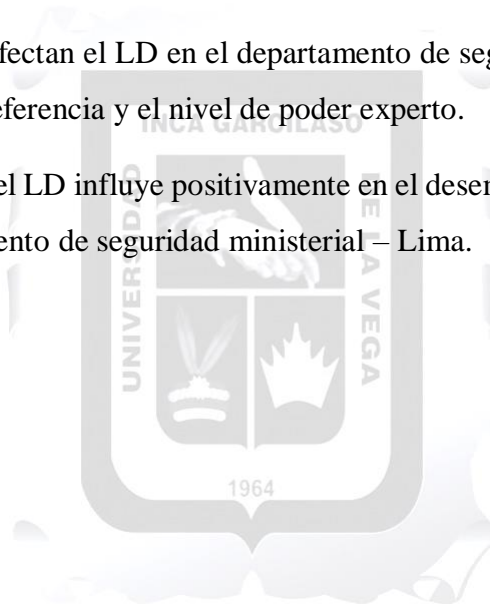
Según Yukl (2008), independientemente del enfoque individual hacia el LD, un elemento esencial es la habilidad del líder para modificar el comportamiento de otros, guiándolos hacia determinadas acciones. Hay distintas formas de ejercer influencia: poder legítimo, recompensa, coercitivo, basado en la experiencia y referencial. El poder basado en la experiencia deriva de las habilidades especializadas y el conocimiento que un líder tiene. Es común que los gerentes intermedios posean una profunda habilidad técnica relacionada con las actividades de quienes supervisan. Por otro lado, el poder referencial se asocia con aspectos personales del líder, vinculados al respeto y admiración que sienten sus colegas y subordinados. Como resultado, se puede afirmar que un LD robusto y efectivo contribuye significativamente a optimizar los servicios administrativos y policiales en el departamento de seguridad ministerial de Lima.

## CONCLUSIONES

El nivel de liderazgo (LD) en el departamento de seguridad ministerial – Lima, es alto debido a que los efectivos de esta sub unidad consideran que tipo de LD ejercido es el adecuado y se encuentra totalmente de acuerdo (TA) en que se actúa con democracia y principalmente se ve favorecido por los aspectos de poder de experto y de poder de referencia.

Los factores que afectan el LD en el departamento de seguridad ministerial – Lima, son el nivel de poder de referencia y el nivel de poder experto.

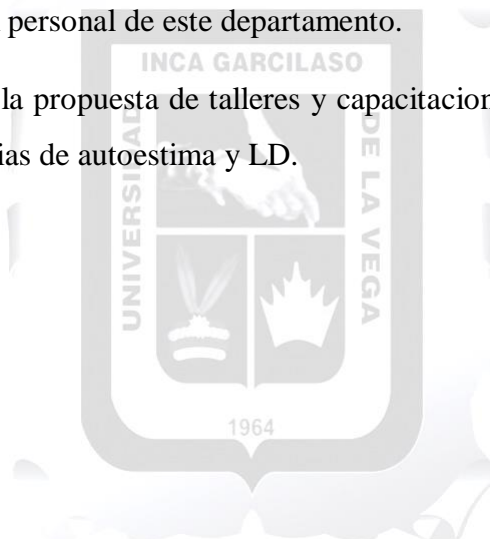
Concluyendo que el LD influye positivamente en el desempeño de la laboral policial del personal del departamento de seguridad ministerial – Lima.





## RECOMENDACIONES

- Preservar el nivel de LD existente en el departamento de seguridad ministerial
  - Lima, ya que tiene un impacto positivo en la función policial del personal.
- Seguir con el estilo de LD democrático buscando la mejora progresiva en el personal policial y civil.
- Bajar el nivel de poder experto ya que es una mala influencia en la labor policial del personal de este departamento.
- Establecer la propuesta de talleres y capacitaciones de LD para mejorar las competencias de autoestima y LD.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.
- Ahumada, L., Maureira, O., y Castro, S. (2019). Fortalecer el LD distribuido en escuelas y liceos mediante indagación colaborativa. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 23(12). <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9252>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de LD y Compromiso Organizacional: Impacto del LD transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Arias, J. (2021). Estilos de LD y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), 9-15. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., y Perez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de LD: Un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Chávez, C. M. R., Miranda, U. I. R., Arias-González, J. L., y Acosta, D. B. (2022). LD responsable como fortaleza de las empresas democráticas. *Revista de filosofía*, 39(2), 433-443.
- Gajardo, J., y Ulloa, J. (2016). LD pedagógico, conceptos y tensiones. *ÍNDICE*, 72.
- González, J. L. A., y Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de LD en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL.
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill Interamericana.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Maya, E., Zavala, J. J. A., y Argüelles, J. I. (2019). LD directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Medina, L. M. (2018). *Estrategias de LD Motivacional y su relación con la Productividad. PNP, Chota. 2017* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29116>
- Muñoz, T. G. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. *Centro Universitario Santa Ana*, 1-30.
- Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del LD en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Pease, F. (2016). *Del Tahuantinsuyo a la historia del Perú*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Ramírez, B. (2018). *LD transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP-Chorrillos, 2018* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23475>
- Riquelme, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., y Vega-Massó, R. A. (2020). El LD y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Tracy, B. (2015). *LD (Vol. 1)*. Grupo Nelson.

Uribe, J. L. (2017). *Influencia del LD del oficial instructor en el dominio afectivo del perfil profesional de formación del oficial PNP* [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1033>

Velasco, M., y Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. *Licenciatura en*.

Viera, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 2(7), 122-149.

Wright, S., y MacKinnon, C. (2017). *Alquimia del LD*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Yukl, G. (2008). *LD en las organizaciones*.



## ANEXOS

### Anexo: Cuestionario

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

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

ITEM	TA	A	I	D	TD
En la organización el líder cuenta con poder legitimo.					
En la organización el líder cuenta con las facultades necesarias para tomar decisiones					
En la organización el líder concede estímulos tangibles con el fin de motivar a los colaboradores					
El líder de la organización motiva los colaboradores para que tengan un alto desempeño					
El líder de la organización cuenta con facultades para corregir las acciones de los empleados					
El líder de la organización cuenta con los conocimientos necesarios para lograr los objetivos de la organización					
El líder de la organización cuenta con las habilidades necesarias para lograr los objetivos de la organización					
El líder de la organización es una referencia de orden e integridad					
El líder inspira una verdadera visión de la organización					
Los miembros de la organización velan por protección de la seguridad y sobre los derechos del ciudadano.					

Los miembros de la organización realizan acciones de desistimiento del propósito delictivo o irregular					
Los miembros de la organización concilian los conflictos menores que no constituyan infracciones penales.					
Los miembros de la organización defienden los derechos, libertades y el patrimonio público y privado sobre la sociedad.					
Los miembros de la organización defienden a la población frente a los desastres y emergencias de las personas.					
Los miembros de la organización concilian los conflictos menores que no constituyan infracciones penales.					
Los miembros de la organización concilian los conflictos menores que no constituyan infracciones penales.					



NOMBRE DEL TRABAJO

**Harold UIGV - Turnitin.docx**

AUTOR

**3**

RECuento DE PALABRAS

**4891 Words**

RECuento DE CARACTERES

**26998 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**26 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**242.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 3, 2023 4:32 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 3, 2023 4:32 PM GMT-5**

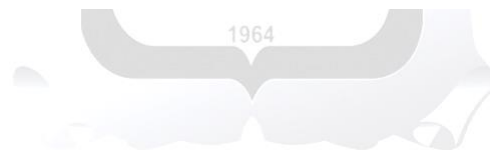
● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado





San Isidro, 01 de agosto

del 2023

Dr.

Francisco Javier Wong Cabanillas

Rector de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

**Asunto:** Autorización para realizar el trabajo de investigación de Suficiencia Profesional en el Departamento de Seguridad Ministerial PNP.


Respetado Doctor

EL SEÑOR COMANDANTE PNP DANTE JESÚS VELASCO MARÍN, JEFE DE ADMINISTRACIÓN DE LA ESCOLTA MININTER, autoriza al sr. Harold Franco CORREA MENDOZA, Bachiller en Ciencias Administrativas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, con DNI 45348177, para que desarrolle su Trabajo de Investigación de Suficiencia Profesional en : **"FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EN LA FUNCIÓN POLICIAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD MINISTERIAL 2023"**, en la cual se emplearan diferentes estrategias logrando así el mejor rendimiento organizacional de este departamento Policial .

El personal policial que labora bajo este departamento quedara atento a las nuevas propuestas obtenidas en este trabajo de investigación y así mejorar día a día la labor realizada.

Atentamente.



  
CA - 337798  
Dante J. VELASCO MARÍN  
COMANDANTE PNP  
JEFE DE ADMINISTRACIÓN DE LA ESC  
MININTER