

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**ESTILO DE LIDERAZGO EN COORDINADORES DE JUNTAS
VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DISTRITO DE VILLA
EL SALVADOR 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:
**MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTOR

Br. Becker Jhon Alcedo Reyes

ASESOR

Dr. Esteves Pairazaman Ambrocio Teodoro
<https://orcid.org/0000-0003-4168-0850>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Política y Desarrollo Regional y Local

TRUJILLO - PERÚ

2023

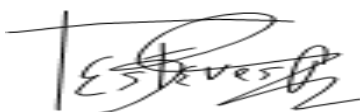
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dr. Esteves Pairazaman Ambrocio Teodoro con DNI 17846910, como asesor de la Tesis titulada: ESTILO DE LIDERAZGO EN COORDINADORES DE JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR 2023, Desarrollado por el bachiller Becker Jhon Alcedo Reyes con DNI N° 43330921.

De la: MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, y en la normatividad para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a la evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....
Dr. Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman

ORCID: 0000-0003-4168-0850

Asesor

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora Académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

A los hombres y mujeres que asumen un compromiso como autoridad o dirigente de su comunidad y que, día a día luchan para lograr una vida de calidad, seguridad a nivel local, regional y nacional.

Becker

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque fue, es y será la luz en mi camino en fortalecer mi vida profesional, familiar y personal.

A la comunidad educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Al coordinador de las juntas vecinales de la Comisaria de VES y los integrantes de las juntas vecinales de seguridad ciudadana del distrito de Villa El Salvador.

A mi familia en general por su comprensión y apoyo moral.

A mis amigos y colegas por su apoyo incondicional en los días, semanas y meses de fortalecimiento académico.

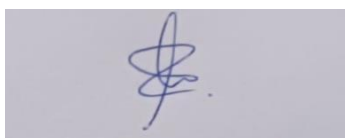
Becker

DECLARACIÓN DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Becker Jhon Alcedo Reyes con DNI N° 43330921, egresado de la Maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: ESTILOS DE LIDERAZGO DE JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR 2023, la que consta de un total de 85 páginas, en las que incluye 9 tablas y 6 figuras, más un total de 33 páginas en apéndices.

Dejo constancia sobre la originalidad y autenticidad de la presente investigación y declaro bajo juramento en el marco de los requerimientos éticos que el contenido del presente trabajo de investigación es de mi autoría, así como su redacción, organización, metodología y diagramación, igualmente los fundamentos teóricos son respaldados por el referencial bibliográfico; además dejo constancia que existe un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de la cita de autores, lo es de mi entera responsabilidad.

El autor.



.....
BECKER JHON ALCEDO REYES
DNI 43330921

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	25
2.1. Enfoque, tipo.....	25
2.2. Diseño de investigación.....	25
2.3. Población, muestra y muestreo	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	27
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	52
ANEXO 1: Instrumento de recolección de la información	53
ANEXO 2: Ficha técnica.....	55
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	56
ANEXO 4: Carta presentación	57
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	58
ANEXO 6: Consentimiento informado	59
ANEXO 7: Matriz de consistencia	65
ANEXO 8: Validación de instrumentos de recolección de información.....	66
ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin.....	78
ANEXO 10: Base de datos	79
ANEXO 11: Imágenes del proceso de recolección de datos	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia y porcentaje de la población.....	26
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de la muestra de estudio	26
Tabla 3: Cuadro de confiabilidad de Alfa de Cronbach	27
Tabla 4: Variable; Estilo de liderazgo	29
Tabla 5: Dimensión 1; Liderazgo autocrático	30
Tabla 6: Dimensión 2; Liderazgo burocrático	31
Tabla 7: Dimensión 3; Liderazgo transformacional	32
Tabla 8: Dimensión 4; Liderazgo denocrático.....	34
Tabla 9: Dimensión 5; Liderazgo Laissez-faire	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable; Estilo de liderazgo	29
Figura 2: Dimensión 1; Liderazgo autocrático	30
Figura 3: Dimensión 2; Liderazgo burocrático.....	31
Figura 4: Dimensión 3: Liderazgo transformacional.....	33
Figura 5; Dimensión 4: Liderazgo democrático	34
Figura 6; Dimensión 5; Liderazgo laissez-faire	36

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación es determinar el estilo de liderazgo presente en el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la Comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, asume el diseño no experimental. 33 vecinos miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana del séptimo sector del sector 6, grupo 6 del distrito de Villa El Salvador integraron la muestra. El instrumento utilizado para acopiar datos de campo fue el cuestionario. En esta tesis se determinó que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la Comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023 utiliza dos estilos de liderazgo; el estilo transformacional y el estilo democrático.

Palabras clave: Liderazgo, autocrático, transformacional y Laissez-faire.

ABSTRACT

The main objective of the research is to determine the leadership style present in the coordinator of the citizen security neighborhood councils of the Villa El Salvador 2023 district police station. The study corresponds to a quantitative approach, assumes the non-experimental design. 33 neighboring members of the citizen security neighborhood boards of the seventh sector of sector 6, group 6 of the district of Villa El Salvador were part of the sample. The instrument used to collect field data was the questionnaire. In this thesis it was determined that the coordinator of the citizen security neighborhood boards of the Villa El Salvador 2023 district police station uses two styles of leadership; the transformational style and the democratic style.

Keywords: Leadership, Autocratic, Transformational and Laissez-faire.

I. INTRODUCCIÓN

El coordinador de la junta vecinal de seguridad ciudadana es el agente principal en el buen desempeño de esta organización social. Cuya responsabilidad no es sencilla, sino compleja; por esta razón, es importante que tenga las habilidades propias de un líder para lograr una adecuada organización y buen trabajo con las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana. Esta habilidad puede ser aprendida o natural como señalan Pereda, López y González (2018).

A nivel mundial, Elías (2022) indica que el país más seguro a nivel mundial es Islandia (1) prosigue; Nueva Zelanda (2), República de Irlanda (3), Dinamarca (4), Austria (5), Portugal (6), Eslovenia (7), República Checa (8), Singapur (9), Japón (10), Suiza (11), Canadá (12) y Finlandia (13) entre otros países europeos. En estos países resalta un fuerte sentimiento por el trabajo comunitario como las juntas vecinales de seguridad ciudadana (Diez, 2017) que alcanzan éxito organizacional y funcional por el liderazgo apropiado que utiliza el coordinador o quien la dirige.

En América Latina los coordinadores de las JVSC (Juntas vecinales de seguridad ciudadana) actúan en el marco de las normas referidas a los Programas de Seguridad Ciudadana de cada país. En Argentina, el coordinador se rige por la Ley 212 cuya finalidad es reducir el peligro físico, daño a los bienes personales, o violación de derechos individuales. Pero, según el Laboratorio de investigaciones sobre crimen, instituciones y políticas de la Universidad Torcuato Di Tella (2022). Existe un 62% de robo acompañado de violencia, un 11% en robo de objetos personales y un 6% de robo de viviendas. Y agrega que uno de los factores para tener esta realidad es la falta de liderazgo del responsable de dirigir las JVSC.

En el Perú como afirma Bazán (2013) se implementó el SINASEC (Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana) a través la ley número 27933. Esta ley deja en claro el papel de los coordinadores de las JVSC, quienes desempeñan un papel fundamental. En el marco de esta norma se realizan capacitaciones constantes a los coordinadores para fortalecer su liderazgo y buen desempeño para tener una convivencia sana en la comunidad; sin embargo, a nivel nacional, según INEI (2022) ha incrementado el robo de carteras, celulares y dinero, en los primeros seis meses del año 2022; así mismo, indica que 6 de cada 100 peruanos son víctimas de asalto y robo con violencia. Además, indica que los vecinos no tienen interés por

participar en las JVSC; resultado que permite deducir que el buen liderazgo está ausente en los coordinadores de las juntas vecinales de seguridad ciudadana.

En el distrito de Villa El Salvador, en el marco de la Ley número 27933 el coordinador distrital de las JVSC promovida por la Policía Nacional del Perú recibe capacitación en diferentes áreas, dentro de ellas en liderazgo dirigencial. El resultado de esta capacitación debe lograr una comunidad sin pandillas, sin ladrones, ni vendedores de licor ni drogas. Pero según, el registro de la incidencia de inseguridad ciudadana que versa en la Comisaría de Laderas de Villa (2022) es una constante los siguientes delitos; robo a mano armada (20%), robo por medio de cogoteo (20%), robo con arma blanca (30%), asalto a domicilio (15%); arrebato (10%), robo de vehículos (10%) y pandillaje a la que se suma los actos negativos ejecutados por las barras bravas. Así mismo, recalca que existe bajo interés de participación de los vecinos en las JVSC. Este resultado, también, permite inferir que el liderazgo del coordinador no aplica un liderazgo pertinente.

Sin embargo, en la Comisaria de Villa El Salvador según (2022) ha disminuido notablemente; además, los vecinos muestran interés por ser parte de la JVSC. Una de las razones es porque que el coordinador de las juntas vecinales es diferente a los otros coordinadores de otras comisarias: sus acciones son muy significativas; es decir, emplea un liderazgo especial; conduce a los integrantes de las juntas con cautela y sabiduría. Además, muestra un trato cordial y horizontal con los vecinos de esta organización social, la empatía es un elemento fundamental en su gestión (OPC Comisaria de Villa el Salvador; Policía Nacional del Perú, 2022). Estas acciones marcan la diferencia de la gestión que realizan otros coordinadores.

La realidad descrita en el párrafo anterior permite señalar que el estilo de liderazgo del coordinador es importante porque permite una buena gestión para alcanzar resultados óptimos en las intervenciones que ejecutan las juntas vecinales de seguridad ciudadana. Así mismo ha generado interés de profundizar el estudio sobre los estilos de liderazgo de los coordinadores JVSC cuyo resultado servirá para realizar actividades de capacitación y fortalecimiento de liderazgo de los coordinadores de las comisarias a nivel local, regional y nacional.

Ante esta realidad descrita el investigador, estableció como problema general del estudio: ¿Cuál es el estilo de liderazgo que emplea el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la Comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? Así mismo esbozó cinco problemas específicos; (1) ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las

juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo autocrático que emplea el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? (2) ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo burocrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? (3) ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo transformacional que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? (4) ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo democrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? (5) ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo Laissez-faire que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023?

Además, estableció como objetivo general; determinar el estilo de liderazgo presente en el Coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la Comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023; y tres objetivos específicos; (1) Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo autocrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023, (2) Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo burocrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023, (3) Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo transformacional que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023, (4) Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo democrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023, (5) Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo Laissez-faire que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023.

El estudio se justifica desde el punto de vista teórico, porque el resultado aporta conocimientos básicos y teóricos sobre el liderazgo de los coordinadores de las JVSC, la misma que será un instrumento de capacitación en liderazgo en las organizaciones sociales. Desde la mirada práctica, el estudio sirve para fortalecer el desempeño de los coordinadores,

ya que en la actualidad su participación no es satisfactorio; por ejemplo, los vecinos tienen bajo interés por participar en las JVSC y los delitos persisten. Es necesario recalcar que el estudio no muestra una justificación metodológica relevante porque no existe un instrumento innovado para recopilar datos de campo, se justifica socialmente porque los resultados benefician a la comunidad en general, en especial a los miembros de las JVSC y a los coordinadores, quienes participan en la construcción de una vida pacífica de la comunidad porque asumirán con mayor compromiso su participación activa y responsable en la seguridad vecinal.

En la investigación se ha planteado las siguientes hipótesis; Hipótesis general; el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea cinco estilos de liderazgo: autocrático, burocrático, transformacional, democrática y Laissez-faire. Hipótesis específicas; (1) los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo autocrático, (2) los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo burocrático, (3) los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo transformacional, (4) los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo democrático, (5) los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo Laissez-faire.

Así mismo, existen investigaciones que se vinculan con la variable de estudio, a nivel internacional; Villalva y Villamar (2019) desarrollaron la tesis titulada: Liderazgo en las organizaciones comunitarias en la Cooperativa Balerio Estacio zona 5 de la ciudad de Guayaquil, periodo desde mayo hasta agosto del 2018. Cuyo propósito fue conocer los motivos que tienen los líderes comunitarios para ser de las organizaciones comunitarias. El estudio tuvo un carácter cuanti-cualitativa. Utilizó como instrumento un cuestionario. Trabajó con 150 personas. Arribó a la siguiente conclusión: encontramos una debilidad, se ha tergiversado la función principal de las instituciones vecinales. Además, la comunidad en general no las valora, lo que genera la proliferación de acciones como robo, pandillaje etc.

También ubicamos la investigación ejecutada por Andrade (2021) cuyo título es liderazgo de las organizaciones sociales y su estrategia para la construcción de capital social desde la perspectiva de la academia, fue desarrollada para optar la Licenciatura en Gestión de Talento Humano. El propósito central del estudio fue detallar el perfil que caracteriza a las organizaciones de seguridad ciudadana en liderazgo organizacional y gestión estratégica para promover vínculos y redes con la Academia, para construir capital social y fortalecer el tejido social. El estudio corresponde al enfoque mixto a través del método Delphi, nivel exploratorio-descriptivo. El instrumento, utilizado fue la entrevista estructurada y encuesta de tipo escala de Liker, trabajó con 11 personas como muestra. Concluye que el liderazgo desempeña un papel relevante en la sociedad donde intervienen diferentes actores.

Otro antecedente es la investigación de Berrios (2019), cuyo título es estudio descriptivo de las capacidades de liderazgo de dirigentes de organizaciones comunitarias territoriales en la comuna de Santa María, Región de Valparaíso, para una participación efectiva en el desarrollo local. El objetivo del estudio fue precisar las habilidades de liderazgo vecinal que poseen los dirigentes de las organizaciones comunitarias territoriales de la comuna de Santa María, Región de Valparaíso. Es una investigación de carácter cualitativa – descriptiva. El instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada. La muestra estuvo integrada por 10 presidentes de seguridad ciudadana. Concluye que los directivos de las organizaciones comunitarias territoriales tienen que tener un talento de líder; es decir un dirigente debe estar preparado para formular proyectos, planes de desarrollo local, tener un talento en el grupo, entre otros.

También existen **antecedentes nacionales**; la investigación desarrollada por Candueles (2017), ejecutó la tesis titulada: Influencia del liderazgo y de las tecnologías de la información y la comunicación en la percepción de seguridad ciudadana de las juntas vecinales de la Comisaría de Pro – Los Olivos, 2016. El propósito principal fue precisar el efecto de la variable liderazgo y tecnologías de la información y la comunicación en la percepción de seguridad ciudadana. La investigación fue el transeccional relacional-causal. El instrumento utilizado fue el cuestionario tipo Likert. La muestra estuvo integrada por 160 integrantes de las JV. Llegó a la siguiente conclusión relevante; tres elementos; liderazgo, tecnologías de la información y la comunicación repercuten en la percepción de seguridad ciudadana de las juntas vecinales de la comisaría de Pro – Los Olivos.

Bolaños (2020) en su tesis que titula: “Liderazgo estratégico de la Seguridad Ciudadana en la Región Callao y la Seguridad Nacional, 2017-2018, consideró como

propósito principal precisar si el liderazgo estratégico de la seguridad ciudadana en la Región Callao se relaciona con la seguridad nacional, periodo 2017-2018. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y un diseño de investigación no experimental. El instrumento utilizado fue el cuestionario tipo Likert. Se trabajó con unas 97 personas. Llegó a lo siguiente; el liderazgo estratégico de seguridad ciudadana en la Región Callao se vincula con la seguridad nacional.

Macedo (2017) ejecutó la tesis *Influencia del liderazgo en el desarrollo de una comunidad en el marco del presupuesto participativo. Caso: desarrollo comunal del distrito de Miraflores*, 2017. El propósito principal fue determinar el efecto del liderazgo en el desarrollo de la comunidad del distrito de Miraflores en el marco del presupuesto participativo en el año 2017. Es una investigación pura, diseño no experimental y de nivel relacional. El instrumento utilizado fue un cuestionario con 10 interrogantes. Trabajó con una muestra de 17 personas. Llegó a la siguiente conclusión que el progreso de la comunidad tiene de base al liderazgo de los dirigentes comunitarios del distrito de Miraflores.

Es pertinente indicar que, durante el proceso de ubicación de antecedentes locales, no se encontró investigación alguna. El presente estudio cubre este vacío para futuras investigaciones.

Los párrafos que siguen esbozan una serie de conceptos y afirmaciones sobre la variable; Estilos de liderazgo.

Según Lussier (2005), el estilo de liderazgo es la forma o manera de liderar para lograr metas. Esta forma o estilo de liderazgo repercute en la institución y en las personas y determina el éxito o el fracaso. Agudelo (2014), lo conceptualiza como la manera de utilizar destrezas, rasgos y conductas para vincularse con el equipo en el proceso de lograr un propósito. García (2011) indica que el liderazgo es la habilidad de influir en nuestros pares de diferente manera, puede según sus cargos o de acuerdo a sus características, Lussier y Achua ((2011) definen al liderazgo como la habilidad para influenciar donde coexisten dos elementos importantes; el líder y los seguidores. Desempeña un papel fundamental la aceptación y reconocimiento del líder por parte de los seguidores.

Así mismo es pertinente definir qué es líder; para Contreras y Castro (2013), el líder es un hombre o una mujer cuya tarea es guiar un grupo de trabajo para lograr metas comunes. La persona líder representa a la brújula del equipo porque señala constantemente la meta. El líder es por naturaleza creativo, innovador, adecua las normas y transforma los métodos tradicionales para ejecutar determinada acción; el objetivo de cada líder es guiar al

equipo a la meta propuesta. Una característica de todo líder es tener la habilidad para motivar, orientar, promover, negociar y ser sociable con sus pares.

Según Murillo (2006) el líder es la persona que guía, propone metas, elabora pautas. Difunde los objetivos en el equipo con la finalidad de lograr la participación de todos. Otra cualidad que tiene el líder es el talento para motivar y orientar al equipo. Muchos quieren imitarlo.

También es necesario conceptualizar el término Liderazgo. Rojas y Gaspar (2006) manifiestan que liderazgo es la habilidad artística para guiar a personas. Bolívar (1997) agrega que el liderazgo es una manera significativa para dirigir proyectos comunes. Para Hellriegel y Slocum (2004) es una acción de promover pensamientos, visionar futuros y a la vez influir en otras personas. Silíceo et al, (2001) señalan que la palabra liderazgo es capacidad de influenciar para el logro de metas claras. La RAE (2011) define al liderazgo es la forma de guiar un equipo. Finalmente, Marti (2003) indica que el liderazgo es la tarea de un líder de un equipo, donde confluyen responsabilidades, atributos, funciones, y compromisos de todo el equipo.

Estilos de Liderazgo, Sánchez (2017) afirma que Lewin consideró 3 formas de liderazgo: Autocrático o autoritario, Democrático o participativo y Laissez faire o políticas laxas. Para la investigación incluimos dos estilos adicionales: El burocrático y el transformacional.

El estilo autocrático o autoritario, Para Sánchez (2017), el liderazgo autocrático centraliza la autoridad en su persona. No permite la participación de los empleados. Él decide las acciones. Busca la obediencia de sus subordinados. Se impone en ellos por medio de premios o sanciones. Es una persona que manda y controla su ejecución. Tiene un carácter impositivo. Él determina las actividades que se ejecutaran, así mismo, asigna responsabilidades a sus empleados y señala el modo de trabajar, el tiempo de trabajo. En cuanto a tiempos y etapas él las elige y es un observador y cuestionador. Likert (2009) sostiene que este tipo de liderazgo tiene como columna vertebral carácter dominante y lo caracterizó de la siguiente manera: Es autoritario y explota a los empleados. Él es la única persona que decide en el grupo. Utiliza la comunicación vertical. Elimina totalmente la comunicación horizontal. Las relaciones interpersonales son prohibidas porque pérdida de tiempo en el trabajo. Genera temor en sus subordinados. Es autoritario pero paternalista. Las relaciones interpersonales son una amenaza, la delegación de funciones es esporádica. Solicita opiniones, pero él decide. Mosquera (2018) presenta ventajas y desventajas: Veamos

las ventajas: El autoritarismo funciona porque se llega a las metas propuestas. Los resultados son a corto plazo. El trabajo bajo presión funciona bien, la supervisión a los trabajadores es constante. Observemos las desventajas: La creatividad es anulada. No valoran a los trabajadores, los subordinados eficientes no son considerados para opinar o dar sugerencias. Los empleados se sienten desmotivados, porque solo tienen preocupación para lograr los objetivos. No existe una buena relación entre el líder y los subordinados.

El estilo democrático o participativo, Según Villalva (2017) el líder democrático crea un compromiso leal con el equipo. Involucra a los subordinados en la toma de decisiones. Emplea la retroalimentación para corregir errores. Las características más relevantes son; delega funciones y utiliza el feedback. Reyes (2014) señala que involucra a los empleados la realización de modificaciones. El líder democrático siempre busca la aceptación de su equipo, previa a la realización de alguna actividad comparte la idea con el equipo. Promueve la reunión para solucionar dificultades en el trabajo. Generalmente comunica al equipo sobre acciones importantes. En el estilo democrático se expone las metas y se destinan un espacio de tiempo para oír a los integrantes del grupo. Mosquera (2018) presenta ventajas y desventajas: Veamos las ventajas: Los líderes integran de la mejor manera a los subordinados en la idea y acciones de grupo; promueve la satisfacción de sus empleados, elimina las competencias, busca arribar a las mismas metas. La ausencia del líder no genera inactividad de la empresa o equipo. La información y la toma de decisiones son realizadas en grupo. Observemos las desventajas: Las acciones primarias se tornan lentas porque lograr reuniones y acuerdos requiere inversión de tiempo. El papel del líder es importante porque si no llegara a influir significativamente en el equipo los resultados pueden fracasar; además, es complicado satisfacer a todo el equipo. Algunas veces el depositar mucha confianza en el equipo puede causar daño a la actividad.

El estilo Laissez faire o políticas laxas, Según Villalva (2017) este tipo de liderazgo se basa en la delegación de funciones a los integrantes del grupo. El líder no asume responsabilidades. Los subordinados se motivan por propia iniciativa y tienen mayor libertad. El líder depende del equipo de trabajo para lograr metas. Mosquera (2018) presenta ventajas y desventajas: Veamos las ventajas: Existe plena libertad para la realización de actividades en la forma y en el tiempo. Es recomendable cuando el equipo está integrado por personas que tienen el mismo ritmo de trabajo. Observemos las desventajas: Los integrantes o los subordinados realizan las actividades bajo su propio criterio y voluntad. El estado de

ánimo de cada integrante es relevante, destaca la presencia del desorden, la desunión; así como mala inversión de tiempo; el líder pierde autoridad.

El estilo burocrático, Pérez (2012) advierte que el líder burocrático da mayor importancia a las normas, juega un papel importante su oficina o despacho, muestra superioridad ante sus subordinados. No respeta la sugerencia de los subordinados. Genera inconvenientes en el trabajo en equipo, impone su manera de pensar. Para Manzanilla (2021) el liderazgo burocrático promueve el cumplimiento de las reglas y normas propuestas por la empresa. Estas reglas son recordadas en todo momento de la realización de la tarea. Toda actividad debe seguir según las normas y reglas. Los subordinados no pueden cuestionar ni objetar o sugerir cambios. El líder burocrático busca la realización de actividades con exactitud. Generalmente, utiliza documentos para dirigir el grupo. Manzanilla (2021) presenta las siguientes ventajas y desventajas: las ventajas: Este tipo de liderazgo es necesario en contexto donde impera situaciones peligrosas. Donde haya manipulación de sustancias tóxicas. En empresas donde haya maquinaria pesada o haya mucho movimiento de dinero es aceptable este liderazgo. Además, fomenta los buenos resultados. Promueve el respeto entre subordinados y las autoridades; las normas son aprovechadas de la mejor manera. Desventajas: Promueve la incomunicación entre los subordinados y el líder. La rigidez es una constante. Por esta razón, el ambiente laboral es tenso. La socialización de los subalternos es una constante. Existe un exagerado uso de las reglas. No importa el bienestar de los subordinados.

El estilo del liderazgo transformacional, Según Gutiérrez (1994) el líder transformacional promueve empatía por su trabajo. Trata de crear identidad con la organización. Destaca cuatro elementos importantes en esta forma de liderar; estimulación intelectual, carisma, motivación y valoración personal. El Carisma es un elemento relevante porque a través de ella puede influir en sus subordinados. El carisma permitirá el logro satisfactorio de las metas. La estimulación intelectual permite al líder comprender mejor la solución de los problemas y sus soluciones. La valoración personal, permite al líder transformacional conocer mejor a los integrantes de su equipo. Bajo este conocimiento entrena, delega, aconseja y ayuda a cada uno de ellos. Busca el desarrollo personal de sus empleados. Según Talentum (2022) en líneas siguientes presentamos las ventajas y desventajas del liderazgo transformacional: Ventajas, El liderazgo transformacional impacta en la valoración personal e identificación con el trabajo en equipo, promueve la seguridad en sus subordinados y genera una actuación positiva ante todo lo que se le solicite. Aumenta

la ganancia de los subordinados quienes incrementan su motivación para lograr las metas propuestas. Los trabajadores se comprometen más con la empresa y el trabajo en equipo. Los empleados asumen compromiso con el trabajo bajo presión. Desventajas, este tipo de liderazgo no se puede utilizar para dirigir todo tipo de instituciones u organizaciones.

Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana. El Ministerio Interior (2015) señala que es una agrupación de tipo social, que organiza la policía nacional y está integrada por vecinos de la misma comunidad. La organiza y monitorea, es un soporte en la lucha contra la delincuencia, ayuda en la neutralización diversos delitos que alteran el orden público. Mejía (2011) afirma que es una organización conformada por los vecinos de una misma comunidad. Su participación es voluntaria y solidaria con la finalidad de apoyar a la policía para conservar el orden y seguridad en su urbanización, o pueblo joven o asentamiento humano. Para Reyes et al. (2023), esta organización es la agrupación de vecinos que son organizados de manera estratégica con la finalidad de velar por la protección de la comunidad. Y no perciben remuneración alguna. Es una organización sin fines de lucro.

Estructura Orgánica de Junta Vecinales de Seguridad Ciudadana. Según Leiva (2021) señala que las JVSC son organizadas por la policía nacional y la municipalidad, en concordancia con el Manual de Organizaciones de la JVSC, artículo 8, 12 y 31; además, señala que las juntas vecinales de seguridad ciudadana están integradas por diez vecinos nominados por lo comunidad; es decir, por un presidente coordinador, un secretario y ocho vocales ayudantes. Para Llerena (2022) Las juntas vecinales se organizan de la siguiente manera: primero el coordinador de la junta vecinal, segundo el secretario, tercero vocal y cuarto, vecinos vigilantes.

Función principal de las juntas vecinales de seguridad ciudadana. Según el Instituto de Defensa Legal - Área de Seguridad Ciudadana el distrito de Villa El Salvador - IDLASC de VES (2009), señala que la función más relevante es la vigilancia de las calles en horarios pre establecidos por interés propio de la comunidad, para ello se agrupan entre diez vecinos acompañado por dos policías, por ejemplo, muchas veces la vigilancia comienza a las diez de la noche y concluye a las dos de la madrugada. En esta tarea el propósito principal es amedrentar a las personas de mal vivir que aprovechan de la noche para cometer robos, asaltos. Estas acciones nocturnas de las JVSC han permitido que la policía capture a delincuentes y vendedores de drogas. Para el Ministerio Interior (2015) la función principal es un apoyo, un soporte en la lucha contra la delincuencia, porque ayuda en la neutralización diversos delitos que alteran el orden público. Según Llerena (2022) tiene cuatro funciones

básicas: primero mantener un contacto directo con las Comisarias del distrito para recibir capacitación en acciones vinculadas a la prevención de seguridad ciudadana, segundo; coordinar con al PNP para lograr soluciones prácticas y necesarias en el plano de la seguridad vecinal; tercero, alcanzar acciones para enfrentar la delincuencia o algún problema que genere desorden en la comunidad y cuarta, Generar programas culturales, deportivas, cívico patrióticos, educativos como talleres de capacitación, entre otras actividades. Dapazzo y Yataco (2020) señalan, las siguientes funciones capacitar a los vecinos sobre la protección personal y patrimonial; es decir medidas de seguridad. Generar formas de comunicación inmediata en caso de robos, asaltos o algún acto delincuenciales. Fortalecer el trabajo colaborativo con la municipalidad i otras instituciones vinculadas a la seguridad ciudadana y solicitar capacitación, asesoría, etc. Mantener contacto directo con el serenazgo y la policía municipal del distrito.

Organismos que regulan la implementación, el funcionamiento y evaluación de las JVSC (Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana). Leiva (2021) precisa a dos organismos; el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINACEC) y el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana (CONASEC). El primero, el SINASEC fue creado según Ley 27933 para asegurar la paz y la tranquilidad de la comunidad en general. Además, promover la participación activa de la sociedad para combatir la delincuencia en el distrito, en la urbanización, en el barrio o la calle donde habitan. El segundo, el CONASEC es parte del primero y depende del Presidente de la República, quien está representada por el Ministerio del interior, secretaria técnica, comités regionales que son los órganos normativos y luego vienen los órganos ejecutores; Comités provinciales y distritales. Además, agrega que existe el Manual de organización y funciones de las juntas vecinales de seguridad ciudadana aprobado con Resolución Ministerial 0880-2015-IN, donde se encuentra la Misión y principios de la JVSC, su organización, sus funciones y relaciones, requisitos para integrar las juntas vecinales, prohibiciones y sanciones, promoción, registro, inscripción, juramentación e instalación de la junta vecinal y de los coordinadores, del régimen económico y del patrimonio, procedimientos del accionar de las juntas vecinales promovidas por la PNP, información y capacitación sobre seguridad ciudadana y la ejecución de actividades.

Función del Coordinador de Comisaría de JVSC. Según el Ministerio Interior (2015) tiene las siguientes funciones:

- a. Representar a las JVSC ante la Comisaría, Comité Distrital de Seguridad Ciudadana y autoridades públicas y privadas de su jurisdicción.
- b. Coordinar con el Comisario la convocatoria a las reuniones internas de los Coordinadores y de las Juntas Vecinales de su jurisdicción.
- c. Gestionar ante el Comisario reuniones para capacitar a los Vecinos Vigilantes de las nuevas y de las ya existentes.
- d. Velar por el funcionamiento efectivo de las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana.
- e. Supervisar las labores y funciones de los demás Coordinadores de las Juntas Vecinales.
- f. Contribuir con información para la formulación del Plan Local de Seguridad Ciudadana de su Comisaría.
- g. Coordinar con el Comisario y jefe de la Sección de Participación Ciudadana y Proyección Social, aspectos relativos a la seguridad preventiva de su jurisdicción.
- h. Conocer de las novedades de su jurisdicción en materia de seguridad y comparte dicha información con los coordinadores de las juntas vecinales de seguridad ciudadana.
- i. Conocer las actividades laborales y horarios de trabajo de los coordinadores zonales y de juntas vecinales, para establecer contactos y medidas de seguridad específicas.
- j. Promover la participación vecinal en seguridad ciudadana de su jurisdicción y la conformación de nuevas Juntas Vecinales.

Problemas organizacionales de las juntas vecinales de seguridad ciudadana. Según Vilca y Mamani (2018), esta organización vecinal tiene problemas organizacionales; son involucradas en proselitismo político o intereses personales por oficiales de alto rango, de la PNP o el ministerio interior. Núñez (2016) señala las siguientes dificultades; baja participación de vecinos, los vecinos participantes no tienen un nivel educacional acorde a las funciones de las juntas vecinales; la mayor parte de participantes son personas adultas o de la tercera edad; los jóvenes no participan de esta organización.

En la investigación se ha utilizado como base epistemológica del positivismo y el método científico porque se adapta a las características y necesidades de la investigación.

El positivismo, es un paradigma que permite la explicación científica, controlar fenómenos, verificar teorías y leyes; es decir; identificar causas reales o temporalmente precedentes es la base de la presente investigación (Martínez, 1999).

El paradigma positivista y el enfoque cuantitativo permitieron establecer el estilo de liderazgo presente en el coordinador de las JVSC de la Delegación Policial del distrito de Villa El Salvador 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Enfoque; corresponde a una investigación cuantitativa y el Tipo; es un estudio de tipo descriptivo. Según Alan y Cortez (2018) toda investigación cuantitativa o también llamada paradigma positivista, permite elegir el modelo más adecuado para conocer una determinada realidad; recoge y analiza datos a través de los conceptos, variables medibles y tiene como elemento primordial a la estadística.

La investigación es de tipo descriptiva porque caracteriza a la población en estudio como señala Guerrero y Guerrero (2014), en el presente estudio se observó el estilo de liderazgo que emplea el coordinador de la JVSC.

2.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental; transversal o transeccional de tipo descriptivo simple; es decir, es un método científico que tiene como tarea fundamental observar y describir el comportamiento de una persona, sin influir sobre la muestra, como lo señala Hernández et al. (2014).

La representamos de la siguiente manera:

$$M \rightarrow O$$

Donde:

M: Muestra; 33 vecinos miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana del séptimo sector del sector 6, grupo 6 del distrito de Villa El Salvador.

O: Observación

Así mismo, el estudio corresponde al tipo de investigación básica, de nivel descriptiva y corresponde al método deductivo porque se ha utilizado la información de campo obtenida a través del instrumento para arribar a las conclusiones.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población, según Arias (2012) es la reunión ilimitada o limitada de personas que tienen características similares. En la investigación, la población estuvo integrada por 180 vecinos miembros de la seguridad ciudadana de la delegación policial del distrito de Villa El Salvador.

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la población

Sector	Frecuencia	Porcentajes
Sector uno	20	11%
Sector dos	20	11%
Sector tres	20	11%
Sector cuatro	20	11%
Sector cinco	20	11%
Sector seis	20	11%
Sector siete	20	11%
Sector ocho	20	11%
Sector nueve	20	11%
Total	180	100%

Nota: Consolidado de miembros de juntas vecinales OPC Comisaria de Villa El Salvador.

Muestra: estuvo constituido por 33 vecinos miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana del séptimo sector del sector 6, grupo 6 del distrito de Villa El Salvador. La muestra según Arias (2012) es una porción de población.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la muestra de estudio

Sector	Frecuencia	Porcentajes
Sector seis	16	48%
Sector siete	17	52%
Total	33	100%

Nota: Consolidado de miembros de juntas vecinales OPC Comisaria de Villa El Salvador

Muestreo: Arias (2012) señala que es la forma o manera que la muestra es nominada para lo cual se ha utilizados algunos criterios. La investigación ha empleado el Muestreo no probabilístico; tipo intencional o por juicio; es decir, se nomina a aquellos miembros adecuados para participar en esta investigación. El criterio de inclusión, ser miembro de la junta vecinal de seguridad ciudadana del sector seis y siete; el criterio de exclusión; miembros que no participan con

puntualidad, responsabilidad y muestran una colaboración activa en las acciones propuestas (fueron retirados 7 miembros de un total de 40).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas de recojo de datos

Para acopiar los datos de campo se ha empleado la encuesta que según Hernández et al. (2014) radica en una nómina de ítems referidos a la variable de investigación.

Instrumento de recojo de datos

El instrumento fue el cuestionario que estuvo conformado por 20 ítems. Las respuestas tuvieron una valoración: Siempre (), A veces (), Nunca ().

El instrumento fue validado por jueces o expertos; Esteves Cárdenas, Verónica Liset, Carlos Sevilla Muñoz y Ibarra Fretell, Walter, personas que tienen la preparación académica en investigación para valorar los reactivos del instrumento propuesto (Rojas, 2010).

La confiabilidad del instrumento se logró a través de El coeficiente Alfa de Cronbach reafirmo la confiabilidad del instrumento; por esta razón se aplicó una prueba piloto a 15 personas que conforman la muestra. El resultado fue que el instrumento es fiable.

Tabla 3

Cuadro de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0.00 a 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o Ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

El resultado muestra que el instrumento tiene una fiabilidad de 0.820 indicando una relación muy alta, por lo tanto, el instrumento es fiable.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

De acuerdo al enfoque, al tipo y al diseño de la presente investigación, para procesar y analizar los datos de campo se ha tenido en cuenta la recomendación de Hernández et al. (2014); Los datos se procesaron a través de la estadística descriptiva

con ayuda de las tablas de frecuencia, lo que ha permitido analizar con exactitud los resultados; así mismo, se ha empleado gráficos de barra.

2.6. Aspectos éticos en investigación.

El proyecto de investigación se ha desarrollado de manera sistematizada con pertinencia, con sensatez y honestidad, se ha cumplido las sugerencias e indicaciones que establece las normas universitarias. Además, se ha asumido con la responsabilidad necesaria para conservar la originalidad de la investigación, la misma que fue validada a través, del programa Turnitin, que certifica los aportes del autor y los datos teóricos acopiados de literatura pertinente.

Así mismo, se ofreció; respeto, buen trato y confidencialidad, a cada dirigente de las juntas vecinales, teniendo como base lo que es moralmente correcto y apropiado.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

3.1.1. Estadística descriptiva de la Tabla 4, referida a la Variable Estilo de liderazgo

Tabla 4

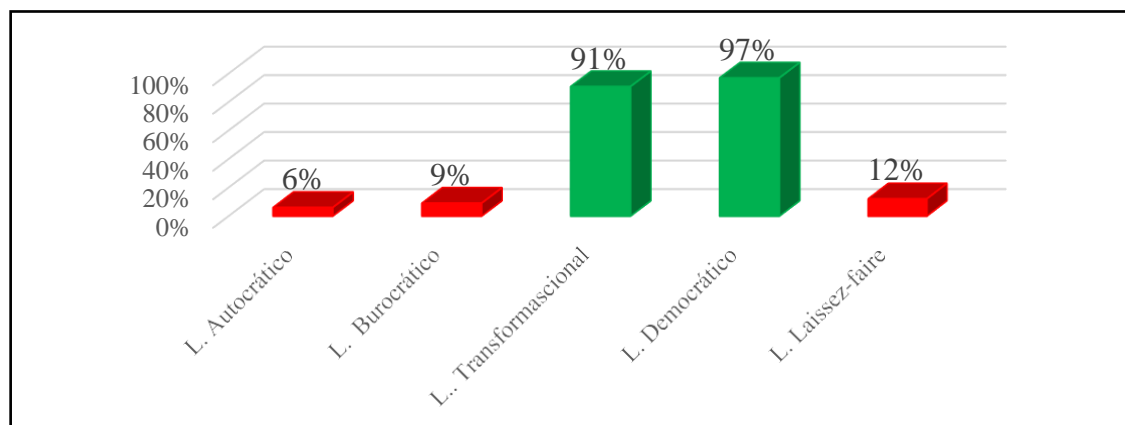
Variable: *Estilo de liderazgo*

Categoría		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
L. Autocrático	(Siempre)	2	6%
L. Burocrático	(Siempre)	3	9%
L. Transformacional	(Siempre)	30	91%
L. Democrático	(Siempre)	32	97%
L. Laissez-faire	(Siempre)	4	12%
Total de participantes JVSC		33	100%

Nota: Primer cuadro de consolidado de respuestas del instrumento (anexos)

Figura 1

Variable: *Estilo de liderazgo*



Descripción. La Tabla 4 y figura 1 exponen información obtenida a través del instrumento de investigación; cuestionario y refieren a la variable estilos de liderazgo en el coordinador de juntas vecinales de seguridad ciudadana del distrito de Villa El Salvador.

Análisis. Del 100% de la muestra (33 miembros de las JVSC); 2 integrantes que representan al 6%, que señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza el estilo autocrático; 3

integrantes que representa al 9%, indican que utiliza el estilo burocrático; 30 miembros que representan al 91%, indican que utiliza el estilo transformacional; 32 miembros que representan al 97%, indican que utiliza el estilo democrático; 4 miembros que representan al 12%, indican que utiliza el estilo Laissez-faire.

Interpretación. Según la Tabla 4 y la figura 1, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza dos estilos de liderazgo; el estilo transformacional (30 miembros que representa al 91%, ratifican esta afirmación) y el estilo democrático (32 miembros que representa al 97%, confirman esta afirmación).

3.1.2 Estadística descriptiva de la Tabla 5, referida a la dimensión 1

Tabla 5

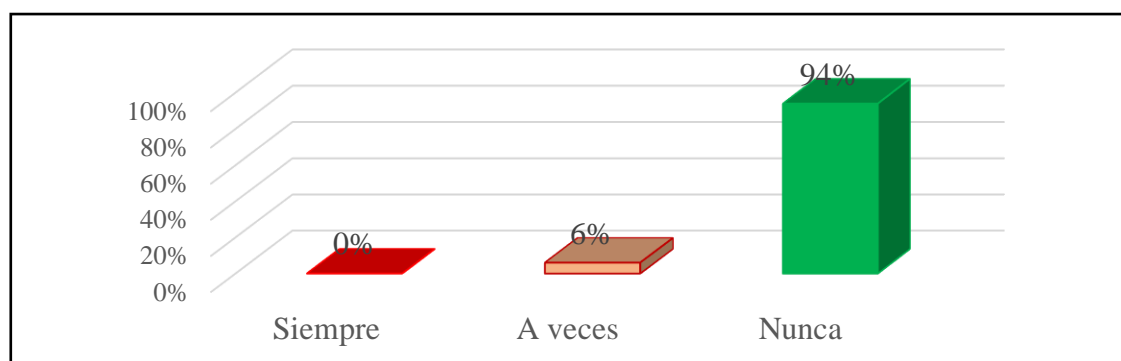
Dimensión 1: Liderazgo autocrático

Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
A veces	2	6%
Nunca	31	94%
Total de estudiantes	33	100%

Nota: Segundo cuadro de consolidado de respuestas del instrumento (anexos)

Figura 2

Dimensión 1: Liderazgo autocrático



Descripción. La Tabla 5 y figura 2 exponen información obtenida a través del instrumento de investigación; cuestionario y refieren a la Dimensión 1: liderazgo autocrático en el coordinador de juntas vecinales de seguridad ciudadana del distrito de Villa El Salvador.

Análisis. Del 100% de la muestra (33 miembros de las JVSC); ningún integrante, el 00%, afirma que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza siempre el estilo autocrático; 2 integrantes que representa al 6%, indican que a veces emplea el estilo autocrático; 31 miembros que representan al 94%, indican que nunca utiliza el estilo autocrático.

Interpretación. Según la Tabla 5 y la figura 2, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca utiliza el estilo de liderazgo autocrático (31 miembros que representa al 94%, ratifican esta afirmación); por lo tanto, se puede afirmar que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca ordena; nunca ofrece recompensas o castigos; nunca es perfeccionista en los resultados; nunca es autoritario con los miembros.

3.1.3 Estadística descriptiva de la Tabla 6, referida a la dimensión 2

Tabla 6

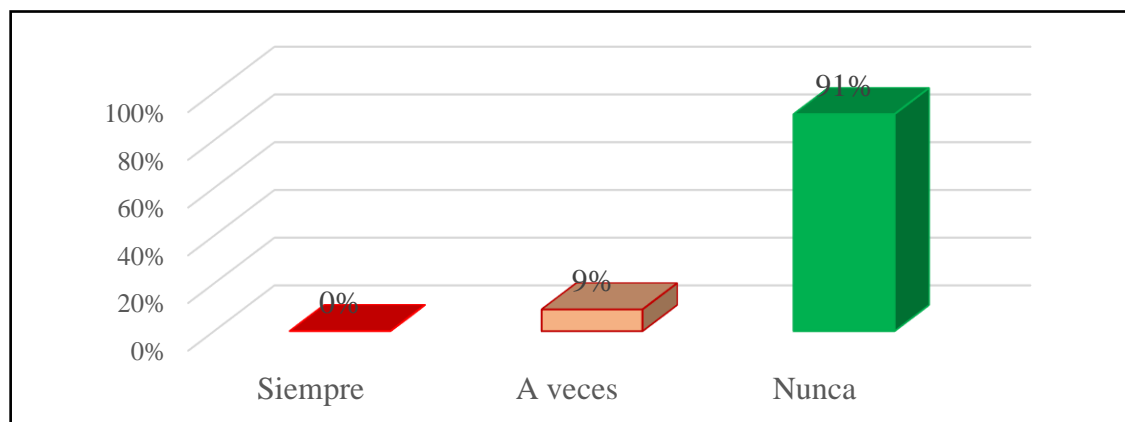
Dimensión 2: Liderazgo burocrático

Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
A veces	3	9%
Nunca	30	91%
Total, de estudiantes	33	100%

Nota: Segundo cuadro de consolidado de respuestas del instrumento (anexos)

Figura 3

Dimensión 2: Liderazgo burocrático



Descripción. La Tabla 6 y figura 3 exponen información obtenida a través del instrumento de investigación; cuestionario y refieren a la Dimensión 2: liderazgo burocrático en el coordinador de juntas vecinales de seguridad ciudadana del distrito de Villa El Salvador.

Análisis. Del 100% de la muestra (33 miembros de las JVSC); ningún integrante, el 00%, afirma que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza siempre el estilo burocrático; 3 integrantes que representa al 9%, indican que a veces emplea el estilo burocrático; 30 miembros que representan al 91%, indican que nunca utiliza el estilo burocrático.

Interpretación. Según la Tabla 6 y la figura 3, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca utiliza el estilo de liderazgo burocrático (30 miembros que representa al 91%, ratifican esta afirmación); por lo tanto, se puede afirmar que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca toma el poder con autoritarismos; ni da instrucciones y tareas en base de normas estrictas que no son modificables; nunca crea un ambiente de trabajo rígido entre los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana; ni promueve el trabajo personalizado.

3.1.4 Estadística descriptiva de la Tabla 7, referida a la dimensión 3: Liderazgo transformacional

Tabla 7

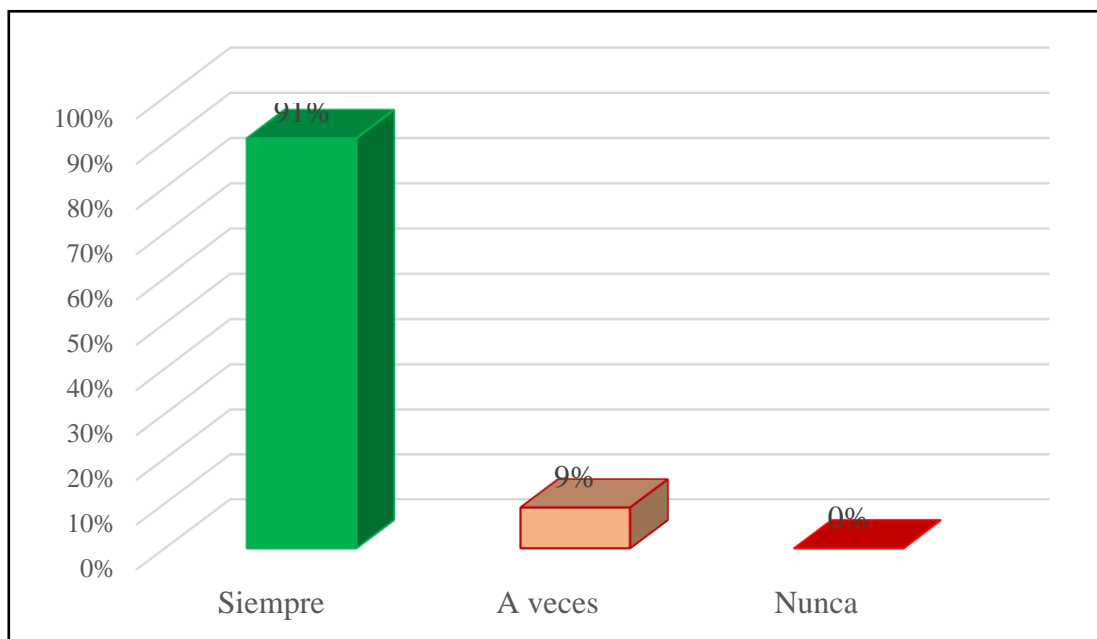
Dimensión 3: Liderazgo transformacional

Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	30	91%
A veces	3	9%
Nunca	0	0%
Total de estudiantes	33	100%

Nota: Cuarto cuadro de consolidado de respuestas del instrumento (anexos)

Figura 4: Dimensión 3: Liderazgo transformacional

Dimensión 3: Liderazgo transformacional



Descripción. La Tabla 7 y figura 4 exponen información obtenida a través del instrumento de investigación; cuestionario y refieren a la Dimensión 3: liderazgo Transformacional en el coordinador de juntas vecinales de seguridad ciudadana del distrito de Villa El Salvador.

Análisis. Del 100% de la muestra (33 miembros de las JVSC); 30 integrantes, el 91%, afirma que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la delegación policial de la jurisdicción de VES utilice siempre el estilo transformacional; 3 integrantes que representa al 9%, indican que a veces emplea el estilo transformacional; 0 miembros que representan al 0%, indican que nunca utiliza el estilo transformacional.

Interpretación. Según la Tabla 7 y la figura 4, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza el estilo transformacional (30 miembros que representa al 91%, ratifican esta afirmación); por lo tanto, se puede afirmar que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES siempre alienta a los vecinos integrantes de seguridad ciudadana para lograr metas. Inspira a cada uno de ellos para ejecutar una tarea; promueve responsabilidad por iniciativa propia; promueve trabajo en equipo.

3.1.5 Estadística descriptiva de la Tabla 8, referida a la dimensión 4: Liderazgo democrático

Tabla 8

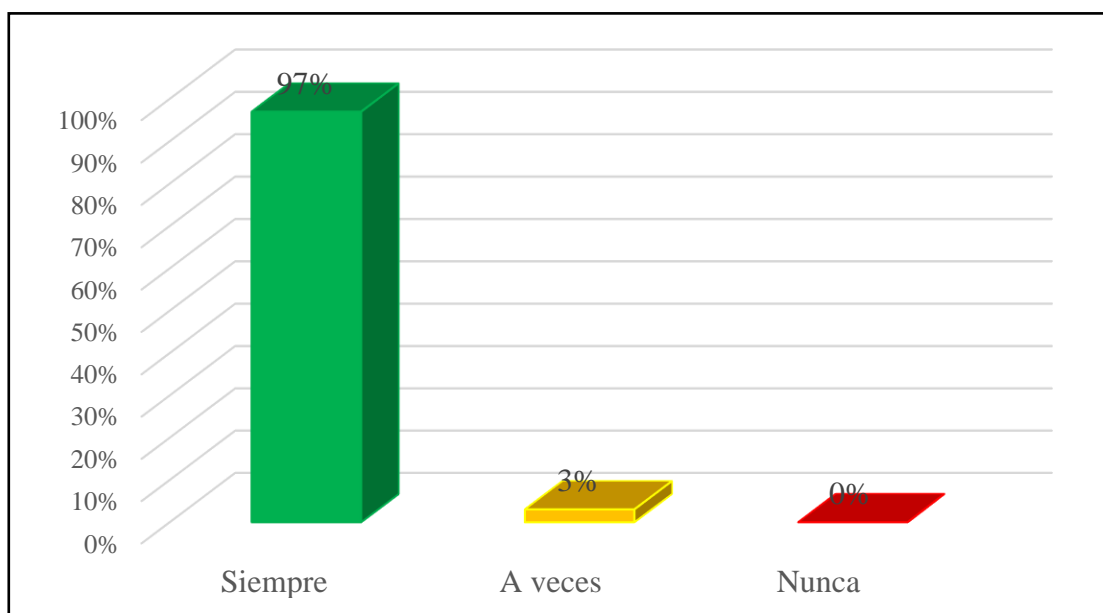
Dimensión 4: Liderazgo democrático

Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	32	97%
A veces	1	3%
Nunca	0	0%
Total de estudiantes	33	100%

Nota: Quinto cuadro de consolidado de respuestas del instrumento (anexos)

Figura 5

Dimensión 4: Liderazgo democrático



Descripción. La Tabla 8 y figura 4 exponen información obtenida a través del instrumento de investigación; cuestionario y refieren a la Dimensión 4: liderazgo democrático en el coordinador de juntas vecinales de seguridad ciudadana del distrito de Villa El Salvador.

Análisis. Del 100% de la muestra (33 miembros de las JVSC); 32 integrantes, el 97%, afirma que el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza siempre el estilo democrático; 1 integrante que representa al 3%, indican que a veces emplea el estilo democrático; 0 miembros que representan al 0%, indican que nunca utiliza el estilo democrático.

Interpretación. según la Tabla 8 y la figura 4, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza el estilo democrático (32 miembros que representa al 97%, ratifican esta afirmación); por lo tanto, se puede afirmar que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES siempre impulsa la toma de decisiones en equipo; otorga libertad a sus colaboradores en función de su grado de madurez y experiencia; fomenta la comunicación asertiva; promueve autonomía y confianza en la toma de decisión a nivel personal de cada miembro.

3.1.6 Estadística descriptiva de la Tabla 9, referida a la dimensión 5: Liderazgo Laissez-faire

Tabla 9

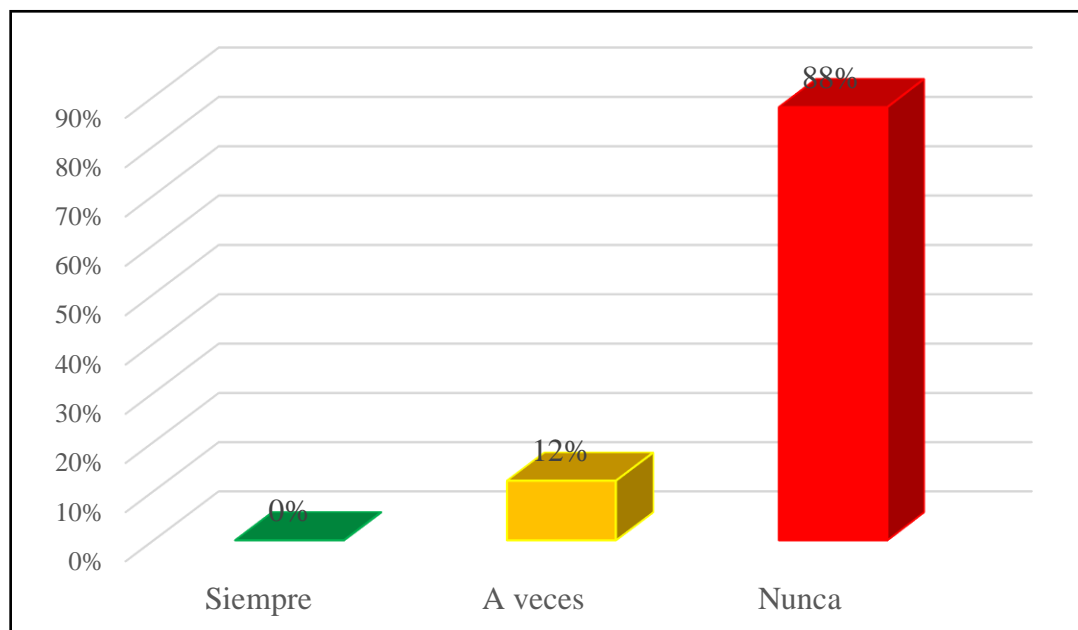
Dimensión 5: Liderazgo Laissez-faire

Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa %
Siempre	0	0%
A veces	4	12%
Nunca	29	88%
Total de estudiantes	33	100%

Nota: Sexto cuadro de consolidado de respuestas del instrumento (anexos)

Figura 6

Dimensión 5: Liderazgo Laissez-faire



Descripción. La Tabla 9 y figura 6 exponen información obtenida a través del instrumento de investigación; cuestionario y refieren a la Dimensión 5: liderazgo Laissez-faire en el coordinador de juntas vecinales de seguridad ciudadana del distrito de Villa El Salvador.

Análisis. Del 100% de la muestra (33 miembros de las JVSC); ningún integrante, el 00%, afirma que el coordinador de JVSC de VES utilice siempre el estilo Laissez-faire; 4 integrantes que representa al 12%, indican que a veces emplea el estilo Laissez-faire; 29 miembros que representan al 88%, indican que nunca utiliza el estilo Laissez-faire.

Interpretación. Según la Tabla 9 y la figura 6, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca utiliza el estilo de liderazgo Laissez-faire (29 miembros que representa al 88%, ratifican esta afirmación); por lo tanto, se puede afirmar que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca delega su poder a los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana. Ni permite que los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana tomen decisiones en cualquier actividad ni hace responsables de las tareas a los integrantes de la JVSC. Además, considera que los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana tienen que ser altamente calificados.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar el estilo de liderazgo presente en el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023. Según los resultados que muestra la Tabla 4 y la figura 1, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES utiliza dos estilos de liderazgo; el estilo transformacional (30 miembros que representa al 91%, ratifican esta afirmación) y el estilo democrático (32 miembros que representa al 97%, confirman esta afirmación). El resultado tiene estrecha relación con la conclusión que estableció Andrade (2021) en su trabajo de investigación titulada liderazgo de las organizaciones sociales y su estrategia para la construcción de capital social desde la perspectiva de la academia, donde señala que toda persona que dirige una organización social utiliza un estilo de liderazgo o más. Así mismo, la afirmación se vincula con lo dicho por según Lussier (2005), que el estilo de liderazgo que emplea una persona para lograr metas es importante, porque repercute en la institución y en las personas y determina el éxito o el fracaso. Agudelo (2014), recalca que ayuda mucho para vincularse con el equipo en el proceso de lograr un propósito, como señala el Ministerio del Interior (2015); velar por el funcionamiento efectivo de las juntas vecinales de seguridad ciudadana, promover la participación vecinal en seguridad ciudadana de su jurisdicción y la conformación de nuevas Juntas Vecinales. Esta primera discusión permite afirmar que es de vital importancia el conocimiento y manejo de un estilo de liderazgo; en este caso del estilo transformacional y democrático para dirigir una organización social con éxito.

El primer objetivo específico del estudio ha sido analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo autocrático que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador. Según los resultados que muestra la Tabla 5 y la figura 2, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca utiliza el estilo de liderazgo autocrático (31 miembros que representa al 94%, ratifican esta afirmación); por lo tanto, se puede afirmar que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca ordena; nunca ofrece recompensas o castigos; nunca es perfeccionista en los resultados; nunca es autoritario con los miembros. El resultado posee un vínculo con la conclusión que estableció

Villalva y Villamar (2019) en la investigación titulada; liderazgo en las organizaciones comunitarias en la Cooperativa Balerio Estacio zona 5 de la ciudad de Guayaquil, periodo desde mayo hasta agosto del 2018. Donde indica que la ausencia de un determinado estilo de liderazgo debilita y tergiversa la función principal de las instituciones vecinales; genera la proliferación de acciones como robo, pandillaje etc. Por lo tanto, es menester que las personas que coordinan las instituciones vecinales deben manejar un estilo de liderazgo pertinente. Así mismo, se vincula con la descripción que realiza Sánchez (2017) sobre el estilo autocrático o autoritario. Para, el liderazgo autocrático centraliza la autoridad en su persona. No permite la participación de los empleados. Él decide las acciones. Busca la obediencia de sus subordinados. Se impone en ellos por medio de premios o sanciones. Es una persona que manda y controla su ejecución. Tiene un carácter impositivo. Él determina las actividades que se ejecutaran, así mismo, asigna responsabilidades a sus empleados y señala el modo de trabajar, el tiempo de trabajo. En cuanto a tiempos y etapas él las elige y es un observador y cuestionador. Likert (2009) agrega que este tipo de liderazgo tiene como columna vertebral carácter dominante y lo caracterizó de la siguiente manera: Es autoritario y explota a los empleados. Él es la única persona que decide en el grupo. Utiliza la comunicación vertical. Elimina totalmente la comunicación horizontal. Las relaciones interpersonales son prohibidas porque pérdida de tiempo en el trabajo. Genera temor en sus subordinados. Es autoritario pero paternalista. Las relaciones interpersonales son una amenaza, la delegación de funciones es esporádica. Solicita opiniones, pero él decide. Mosquera (2018) presenta las siguientes desventajas; la creatividad es anulada. No valoran a los trabajadores, los subordinados eficientes no son considerados para opinar o dar sugerencias. Los empleados se sienten desmotivados, porque solo tienen preocupación para lograr los objetivos. No existe una buena relación entre el líder y los subordinados. Como sugiere Llerena (2022) destaca que el coordinador debe lograr soluciones prácticas y necesarias en el plano de la seguridad, esto con el estilo de liderazgo que maneje el coordinador. El resultado permite compartir con los dirigentes vecinales o futuros dirigentes que el estilo autocrático no tiene aceptación en la comunidad organizada.

El objetivo número dos ha sido analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo burocrático que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador. Según la Tabla 6 y la figura 3, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca utiliza el estilo de liderazgo

burocrático (30 miembros que representa al 91%, ratifican esta afirmación); por lo tanto, se puede afirmar que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca toma el poder con autoritarismos; ni da instrucciones y tareas en base de normas estrictas que no son modificables; nunca crea un ambiente de trabajo rígido entre los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana; ni promueve el trabajo personalizado. Este resultado se vincula con la conclusión que presentó Berrios (2019) en su investigación titulada; estudio descriptivo de las capacidades de liderazgo de dirigentes de organizaciones comunitarias territoriales en la comuna de Santa María, Región de Valparaíso, para una participación efectiva en el desarrollo local. Concluye que los directivos de las organizaciones comunitarias territoriales tienen que tener un talento de líder adecuado; un dirigente dotado de conocimientos sobre formulación y postulación de proyectos, planes de desarrollo local, manejo de grupos, entre otros. Además, se relaciona con la afirmación de Pérez (2012) quien advierte que el líder burocrático da mayor importancia a las normas, juega un papel importante su oficina o despacho, muestra superioridad ante sus subordinados. No respeta la sugerencia de los subordinados. Genera inconvenientes en el trabajo en equipo, impone su manera de pensar. Para Manzanilla (2021) el liderazgo burocrático promueve la incomunicación entre los subordinados y el líder. La rigidez es una constante. Por esta razón, el ambiente laboral es tenso. La socialización de los subalternos es una constante. Existe un exagerado uso de las reglas. No importa el bienestar de los subordinados. Este resultado vuelve a dibujar la realidad del empleo de un liderazgo burocrático en las organizaciones vecinales, la cual no, es significativo.

El tercer objetivo específico ha sido analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo transformacional que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador. Según, el análisis estadístico que muestra la Tabla 7 y la figura 4, el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES siempre utiliza el estilo transformacional (30 miembros que representa al 91%, ratifican esta afirmación); es decir, el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES siempre alienta a los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana para lograr metas. Inspira a cada uno de ellos para ejecutar una tarea; promueve responsabilidad por iniciativa propia; promueve trabajo en equipo. Así mismo coincide con la afirmación de Gutiérrez (1994) el líder transformacional promueve empatía por su trabajo; crea identidad con la organización; destaca cuatro elementos importantes en esta forma de liderar (estimulación

intelectual, carisma, motivación y valoración personal); el líder es carismático a través de ella puede influir en sus subordinados para lograr satisfactoriamente las metas; utiliza el conocimiento intelectual para comprender mejor la solución de los problemas y sus soluciones. La valoración personal, permite al líder transformacional conocer mejor a los integrantes de su equipo. Bajo este conocimiento entrena, delega, aconseja y ayuda a cada uno de ellos. Busca el desarrollo personal de sus empleados. Talentum (2022) destaca las ventajas y desventajas del liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional impacta en la valoración personal e identificación con el trabajo en equipo, promueve la seguridad en sus subordinados y genera una actuación positiva ante todo lo que se le solicite. Aumenta la ganancia de los subordinados quienes incrementan su motivación para lograr las metas propuestas. Los trabajadores se comprometen más con la empresa y el trabajo en equipo. Los empleados asumen compromiso con el trabajo bajo presión. El resultado presenta con claridad que el empleo del liderazgo transformacional es favorable en la gestión de las JVSC.

El cuarto objetivo específico ha sido analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo democrático que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador. Según la Tabla 8 y la figura 4, el análisis estadístico deja entrever que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES siempre utiliza el estilo democrático (32 miembros que representa al 97%, ratifican esta afirmación); es decir, el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES siempre impulsa la toma de decisiones en equipo; otorga libertad a sus colaboradores en función de su grado de madurez y experiencia; fomenta la comunicación asertiva; promueve autonomía y confianza en la toma de decisión a nivel personal de cada miembro. Este resultado tiene relación con la conclusión que presentó Macedo (2017) en su tesis; influencia del liderazgo en el desarrollo de una comunidad en el marco del presupuesto participativo, caso: desarrollo comunal del distrito de Miraflores; el manejo adecuado del liderazgo trasciende en el progreso del distrito de Miraflores. Así mismo el resultado destaca lo que afirman Villalva (2017) el líder democrático crea un compromiso leal con el equipo. Involucra a los subordinados en la toma de decisiones; emplea la retroalimentación para corregir errores; las características más relevantes son; delega funciones y utiliza el feedback. Reyes (2014), expresa que involucra a los empleados la realización de modificaciones; el líder democrático siempre busca la aceptación de su equipo, previa a la realización de alguna actividad

comparte la idea con el equipo; promueve la reunión para solucionar dificultades en el trabajo; generalmente comunica al equipo sobre acciones importantes; en el estilo democrático se expone las metas y se destinan un espacio de tiempo para oír a los integrantes del grupo. Mosquera (2018) indica que los líderes integran de la mejor manera a los subordinados en la idea y acciones de grupo; promueve la satisfacción de sus empleados; elimina las competencias; busca arribar a las mismas metas; la ausencia del líder no genera inactividad de la empresa o equipo; la información y la toma de decisiones son realizadas en grupo. Este resultado reafirma y sugiere el empleo de este estilo de liderazgo que ayuda significativamente en la gestión de las instituciones sociales de la comunidad como es las juntas vecinales de seguridad ciudadana.

El quinto objetivo específico ha sido analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo Laissez-faire que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador. Según, el análisis estadístico que presenta la Tabla 9 y la figura 6, el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES nunca utiliza el estilo de liderazgo Laissez-faire (29 miembros que representa al 88%, ratifican esta afirmación); es decir, que el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES de ningún modo delega su poder a los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana. Ni permite que los miembros de las juntas vecinales tomen decisiones en cualquier actividad ni los responsabiliza de las tareas. Este resultado permite ver que si no se utiliza este estilo y se emplea otro tipo de liderazgo como el liderazgo estratégico o colaborativo, el resultado es mejor como señala Bolaños (2020) en su tesis titula; liderazgo estratégico de la Seguridad Ciudadana en la Región Callao y la Seguridad Nacional, 2017-2018, el empleo del liderazgo estratégico o colaborativo en la seguridad ciudadana en la Región Callao permite un mejor resultado de la seguridad nacional.. Así mismo el resultado reafirma la característica de este estilo Laissez faire o políticas laxas, que indica Villalva (2017) este tipo de liderazgo se basa en la delegación de funciones a los integrantes del grupo; el líder no asume responsabilidades; los subordinados se motivan por propia iniciativa y tienen mayor libertad; el líder depende del equipo de trabajo para lograr metas. Mosquera (2018) presenta las siguientes desventajas: los integrantes o los subordinados realizan las actividades bajo su propio criterio y voluntad; el estado de ánimo de cada integrante es relevante, destaca la presencia del desorden, la desunión; así como mala inversión de tiempo; el líder pierde autoridad. El resultado es relevante y servirá a las personas que forman líderes o capacitan a

los líderes de la comunidad porque pueden argumentar con conocimiento de causa que el estilo de Laissez-faire no es buena en la gestión de las organizaciones sociales.

V. CONCLUSIONES

Primera

En esta tesis se determinó el estilo de liderazgo presente en el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023; el coordinador utiliza dos estilos de liderazgo; el estilo transformacional y el estilo democrático. Lo que permite rechazar la hipótesis general, porque el coordinador no utiliza cinco estilos de liderazgo: autocrático, burocrático, transformacional, democrática y Laissez-faire.

Segundo

En el estudio se analizó la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo autocrático que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador; el coordinador nunca utiliza el estilo de liderazgo autocrático; es decir, nunca ordena; nunca ofrece recompensas o castigos; nunca es perfeccionista en los resultados; nunca es autoritario con los miembros; por lo que se rechaza la primera hipótesis específica; porque según los miembros de las juntas vecinales, el coordinador de las JVSC de la delegación policial de la jurisdicción de VES no emplea el estilo de liderazgo autocrático.

Tercero

En la investigación se analizó la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo burocrático que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador y se deriva que el coordinador nunca utiliza el estilo de liderazgo burocrático; nunca toma el poder con autoritarismos; ni da instrucciones y tareas en base de normas estrictas; nunca crea un ambiente de trabajo rígido entre los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana; ni promueve el trabajo personalizado; por lo que se rechaza la segunda hipótesis específica; porque según los miembros de las juntas vecinales, el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador no emplea el estilo de liderazgo burocrático.

Cuarto

En la investigación se analizó la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo transformacional que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador. El

coordinador siempre utiliza el estilo transformacional; es decir, constantemente alienta a los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana para lograr metas. Inspira a cada uno de ellos para ejecutar una tarea; promueve responsabilidad por iniciativa propia; promueve trabajo en equipo; por lo que se valida la tercera hipótesis específica; porque, según los miembros de las juntas vecinales, el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo transformacional.

Quinto

En el estudio se analizó la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo democrático que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador, según los resultados el coordinador siempre utiliza el estilo democrático; es decir, siempre impulsa la toma de decisiones en equipo; otorga libertad a sus colaboradores en función de su grado de madurez y experiencia; fomenta la comunicación asertiva; promueve autonomía y confianza en la toma de decisión a nivel personal de cada miembro; por lo que se acepta la cuarta hipótesis específica; porque el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo democrático.

Sexto

En la tesis se analizó la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo Laissez-faire que practica el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador y se afirma que el coordinador nunca utiliza el estilo de liderazgo Laissez-faire; es decir, nunca delega su poder a los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana. Ni permite que ellos tomen decisiones en cualquier actividad ni los responsabiliza de las tareas. Con esta apreciación rechazamos la quinta hipótesis planteada; porque el coordinador de los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador no emplea el estilo de liderazgo Laissez-faire.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda, a los comisarios responsables de las dependencias policiales, planificar y organizar talleres de capacitación dirigido a los encargados de la OPC y coordinadores de las juntas vecinales de seguridad ciudadana para fortalecer el conocimiento teórico y práctico del empleo de los dos estilos de liderazgo; el estilo transformacional y el estilo democrático que tienen buenos resultados en la gestión de la JVSC.

Segundo

Se recomienda, a los comisarios, promover el intercambio de coordinadores a nivel de comisarías para compartir experiencias sobre el uso del estilo de liderazgo transformacional en la gestión de las juntas vecinales de seguridad ciudadana, porque este estilo alienta a los miembros de las juntas vecinales para lograr metas. Inspira a cada uno de ellos para ejecutar una tarea; promueve responsabilidad por iniciativa propia y promueve trabajo en equipo.

Tercero

Se recomienda, a los coordinadores de las oficinas de participación ciudadana de las comisarías, compartir información teórica sobre el liderazgo autocrático; definición, rasgos, ventajas y desventajas; a través de trípticos informativos con la finalidad de aprender a evitar las órdenes para su cumplimiento, no ofrecer recompensas o castigos; no buscar la perfección en los resultados; ni ser autoritario con los miembros de las JVSC.

Cuarto

Se recomienda, a los coordinadores de la oficina de participación ciudadana de las comisarías formar un grupo de líderes integrado por miembros de las juntas vecinales y compartir con ellos sobre los estilos de liderazgo que permiten una buena gestión; así como del liderazgo que no ayuda en la buena dirección como es el caso del Liderazgo Laissez-faire porque el líder de este tipo nunca delega su poder a los vecinos que integran las JV de seguridad ciudadana. Ni permite que ellos tomen decisiones en cualquier actividad ni los responsabiliza de las tareas.

Quinto

Se recomienda, a los coordinadores de la oficina de participación ciudadana de las comisarías organizar retiros con un determinado grupo de líderes vecinales para compartir con ellos en este espacio sobre las bondades del estilo de liderazgo democrático en la gestión

de las juntas vecinales de seguridad ciudadana porque a través de ella se promueve la toma de decisiones en equipo; otorga libertad a sus colaboradores en función de su grado de madurez y experiencia; fomenta la comunicación asertiva; promueve autonomía y confianza en la toma de decisión a nivel personal de cada miembro.

Sexto

Se recomienda, al coordinador zonal de las juntas vecinales de la comunidad; compartir al inicio de cada sesión o reunión de miembros de las juntas vecinales información sobre los estilos de liderazgo recomendables para lograr las metas. En esta compartir de información resaltar el porqué, no es recomendable el uso del estilo de Liderazgo burocrático; ya que no es bueno tomar el poder con autoritarismos; ni dar instrucciones y tareas en base de normas estrictas; nunca crear un ambiente de trabajo rígido, ni promover el trabajo personalizado.

Séptimo

Se recomienda, a los directores de las escuelas de formación policial, insertar la presente investigación como bibliografía de consulta en los silbaos que se elaboran en las escuelas de la policía nacional del Perú.

Octavo

Se recomienda, a los futuros investigadores sobre los coordinadores de las juntas vecinales ampliar la investigación a nivel Regional o Nacional.

Noveno

Se recomienda, a los futuros investigadores cuyas investigaciones se vinculen con la policía nacional investigar sobre los estilos de liderazgo que se utilizan los coordinadores distritales, provinciales y regionales.

VII. REFERENCIAS

- Agudelo. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del Concepto, Evolución y Tendencias.*: (B. D. Universidad del Rosario, Ed.) Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?seq>
- Aguilar. (2020). *Taller de investigación I*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Universidad Técnica de Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Andrade. (2021). *Liderazgo de las organizaciones sociales y su estrategia para la construcción de capital social desde la perspectiva de la academia*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Casa Grande. Obtenido de <http://200.31.31.137:8080/bitstream/ucasagrande/3247/1/Tesis3326ANDI.pdf>
- Arias, G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme. Obtenido de http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf
- Berrios. (2019). *Estudio descriptivo de las capacidades de liderazgo de dirigentes de Organizaciones Comunitarias territoriales en la comuna de Santa María, Región de Valparaíso, para una participación efectiva en el desarrollo local*. Valparaíso - Chile: Universidad de Valparaíso. Obtenido de <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvscl/3164/Berrios%20Astudillo%20Dennis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolaños. (2020). *Liderazgo estratégico de la Seguridad Ciudadana en la Región Callao y la Seguridad Nacional, 2017-2018 presentada para obtener el grado de maestro en desarrollo y defensa nacional*. Lima - Perú: Centro de altos Estudios Nacionales CAEN. Obtenido de <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/165/TESIS%20BOLA%C3%91OS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canduelas. (2017). *Influencia del liderazgo y de las tecnologías de la información y la comunicación en la percepción de seguridad ciudadana de las juntas vecinales de la Comisaría de Pro – Los Olivos.*, Lima - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4380/Canduelas_SFR.pdf?sequence=1
- CLV. (2022). *Registro de la incidencia de inseguridad ciudadana*. Comisaría de Laderas de Villa.

- Contreras, F., y Castro. G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, p.72-76.
- Dapozzo, J. y Yataco, T. (2020). *El liderazgo transformacional y su influencia en la toma de decisiones, en los procesos operativos de las comisarías de San Juan de Lurigancho, 2019*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653467/Dapozzo_MJ.pdf?sequence=3
- Diez, H. (2017). *Las juntas vecinales y su contribución en la mejora de la seguridad ciudadana en el distrito de Monsefú – Chiclayo 2016*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2743/sanchez_dbh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elías, D. (2022). *Los 12 países más seguros del mundo para viajar o vivir en 2023*. Obtenido de Worldpackers: <https://www.worldpackers.com/es/articulos/paises-mas-seguros-del-mundo>
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 41 -54. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-8961201
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Gutiérrez, O. (1994). *La Nueva Tendencia en Liderazgo: Del Liderazgo Transaccional al Transformacional*. Obtenido de <http://www.revistamarina.cl/revistas/1999/2/gutierre.pdf>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: D.F.: Thomson editores.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.(6ª.ed.).
- Hernandez, R., Collado, F. y ;Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- INEI. (2022). *Estadística de seguridad ciudadana mayo a octubre del 2022*. Instituto nacional de estadística e informática. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/estadisticas_de_seguridad_ciudadana_may_oct_2022.pdf
- Leiva, A. (2021). *Participación de la comunidad mediante junta vecinal y seguridad ciudadana Gestión Municipal distrito San Martín de Porres 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68970/Leiva_TA-SD.pdf?sequence=1

- LICIP. (2022). *CONTINÚA EL AUMENTO DEL DELITO EN ARGENTINA*. Obtenido de [https://puertaspentagono.com/noticias/continua-el-aumento-del-delito-en-argentina/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20C3%BAltimo%20informe%20presentado,mayo%20de%202021%20\(27.0%25\)](https://puertaspentagono.com/noticias/continua-el-aumento-del-delito-en-argentina/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20C3%BAltimo%20informe%20presentado,mayo%20de%202021%20(27.0%25).).
- Likert. (2009). *Teoría del clima organizacional de Likert*. Obtenido de <http://administracion2transporte.blogspot.com/2009/02/teoria-delclima-organizacional-de.html>
- Llerena, J. (2022). *La percepción sobre la inseguridad ciudadana y el rol de las juntas vecinales, la comisaría y el municipio del distrito de Lince*. Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6374/TESIS_LLERENA_PORTAL_JAVIER_MARTIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lussier. (2005). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades*. México : Thomson. .
- Lussier, R. y Achua, C. . (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning.
- Macedo. (2017). *Influencia del liderazgo en el desarrollo de una comunidad en el marco del presupuesto participativo: caso, desarrollo comunal del distrito de Miraflores, 2017*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8761>
- Manzanilla. (2021). *Liderzazgohoy*. Obtenido de <https://www.liderzazgohoy.com/liderazgo-burocratico/>
- Marti, I. (2003). *Diccionario enciclopédico de educación*. Barcelona: CEAC.
- Martínez, M. (1999). *El paradigma científico postpositivista. En: La investigación cualitativa etnográfica en educación: manual teórico-práctico*. México: Trillas,.
- Ministerio del Interior. (2015). *Manual de organización y funcionamiento de las juntas vecinales de seguridad ciudadana promovidas por la policía nacional del Perú*. <https://n9.cl/eu3bq>. PNP. Obtenido de . <https://n9.cl/eu3bq>
- Mosqueira, A. (2018). *Influencia del liderazgo directivo en la calidad de servicio del personal de la Clínica Mac Salud - cusco 2017*. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5970/CCDmoarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. 13-14.
- Núñez, L. (2016). *Los mecanismos de coordinación entre la comisaría y las juntas vecinales para el control del robo y hurto en la urbanización Rosa Luz del distrito de Puente Piedra entre el año 2013 y 2014*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido

- de
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7871/NU%C3%91EZ_CORDOVA_LUCAS_LEONCIO_MECANISMOS.pdf?sequence=1
- OPC Comisaria de Villa el Salvador; Policia Nacional del Perú. (2022). *Promotor de OPC de la Comisaria de Villa El Salvador, el Ventrílocuo Suboficial Brigadier Angel Eyzaguirre visita instituciones educativas*. Obtenido de <https://twitter.com/policiaperu/status/1031295918069428224>
- OPCCVES. (2022). *Registro de incidencia de inseguridad ciudadana*. Oficina de participación ciudadana de la Comisaria de Villa El Salvador .
- Pereda, F., López, T., y Gonzáles, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, 199-230. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6382847>
- Pérez, G. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de centros educativos*. "Gestión de liderazgo y valores en el Centro Educativo Escuela Fiscal Mixta N 208 Ciudad de Azogues, de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo lectivo 2011 - 2012. Guayaquil: UTPL.
- Real Academia Española. (2011). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa Calpe.
- Reyes, L., Castañeda, A. y Reyes, N. (2023). Desarrollo de capacidades en seguridad ciudadana, juntas vecinales y educación del barrio pedro castro Alva-Chachapoyas-Perú. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4675
- Reyes, R. (2014). *Liderazgo en el Siglo XXI*. Pachuca: Centro Universitario Siglo XXI.
- Rojas, A. y Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago (Chile):: OREALC/UNESCO.
- Rojas, R. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Trillas,. Obtenido de <https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/proceso-investigacion-cientifica-5-7-27-03-2014.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Support Anneth SRL 5ta. Edición. Obtenido de https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
- Sánchez, I. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Calí: Programa Editorial. Calí.
- Silíceo, A., Angulo, B. y Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: el don de servicio*. México: D. F.: McGraw Hill.

- Talentum. (2022). *Liderazgo transformacional: Ventajas, desventajas y características*. Obtenido de <https://talentum.com.bo/blog/liderazgo-transformacional-ventajas-desventajas-y-caracteristicas/>
- Vilca, J y Mamani, C. (2018). *La organización de juntas vecinales como mecanismo de seguridad ciudadana en la ciudad de Ayaviri – 2016*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9904/Vilca_Pinto_Juli%
c3%a1n_Mamani_Mamani_C%
c3%a9sar_Hugo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9904/Vilca_Pinto_Juli%c3%a1n_Mamani_Mamani_C%c3%a9sar_Hugo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villalva y Villamar. (2019). *Liderazgo en las organizaciones comunitarias en la Cooperativa Balerio Estacio zona 5 de la ciudad de Guayaquil, periodo desde mayo hasta agosto del 2018*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39842/1/LIDERAZGO%20EN%20LA
S%20ORGANIZACIONES%20COMUNITARIAS%20EN%20LA%20COOPERA
TIVA%20BALERIO%20ESTACIO%20ZONA%205%20DE%20LA%20CIUDA.
pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39842/1/LIDERAZGO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES%20COMUNITARIAS%20EN%20LA%20COOPERATIVA%20BALERIO%20ESTACIO%20ZONA%205%20DE%20LA%20CIUDA.pdf)
- Villalva. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil*, 155-162. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EILiderazgoDemocratico-5922017.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de recolección de la información

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO 01

Estimado (a), el presente cuestionario tiene como propósito conocer el estilo de liderazgo del coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

DIMENSIÓN 1

- 1.- Ordena y espera que le hagan caso a sus mandatos
Siempre () a veces () nunca ()
- 2.- Ofrecen recompensas o castigos.
Siempre () a veces () nunca ()
- 3.- Es perfeccionista en los resultados
Siempre () a veces () nunca ()
- 4.- Es autoritario con los miembros
Siempre () a veces () nunca ()

DIMENSIÓN 2

- 5.- Toma el poder con autoritarismos
Siempre () a veces () nunca ()
- 6.- Da instrucciones y tareas en base de normas estrictas que no son modificables
Siempre () a veces () nunca ()
- 7.- Crea un ambiente de trabajo rígido entre los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana
Siempre () a veces () nunca ()
- 8.- Promueve el trabajo personalizado
Siempre () a veces () nunca ()

DIMENSIÓN 3

- 9.- Alienta a los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana para lograr metas.
Siempre () a veces () nunca ()
- 10.- Inspira a los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana para ejecutar una tarea
Siempre () a veces () nunca ()
- 11.- Promueve responsabilidad por iniciativa propia
Siempre () a veces () nunca ()
- 12.- Promueve trabajo en equipo
Siempre () a veces () nunca ()

DIMENSIÓN 4

- 13.- Impulsa la toma de decisiones en equipo

Siempre () a veces () nunca ()

14.- Otorga libertad a sus colaboradores en función de su grado de madurez y experiencia.

Siempre () a veces () nunca ()

15.- Fomenta la comunicación asertiva

Siempre () a veces () nunca ()

16.- Promueve autonomía y confianza en la toma de decisión a nivel personal de cada miembro.

Siempre () a veces () nunca ()

DIMENSIÓN 5

17.- Delega su poder a a los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana.

Siempre () a veces () nunca ()

18.- Permite que los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana tomen decisiones en cualquier actividad.

Siempre () a veces () nunca ()

19.- Los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana son los responsables de las tareas.

Siempre () a veces () nunca ()

20.- Considera que los miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana tienen que ser altamente calificados

Siempre () a veces () nunca ()

Gracias.

ANEXO 2: Ficha técnica

A.	Nombre	CUESTIONARIO
	Autores	El investigador: Br. Becker Jhon Alcedo Reyes
B.	Objetivos	Determinar el estilo de liderazgo presente en el coordinador de las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023.
C.	Sujetos de aplicación	33 vecinos miembros de las juntas vecinales de seguridad ciudadana del séptimo sector del sector 6, grupo 6 del distrito de Villa El Salvador.
D.	Modo de administración	Individual, presencial y en un tiempo 60 minutos
E.	Validez	Adjuntamos las constancias de validación en las siguientes hojas
F.	Confiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach reafirmo la confiabilidad del instrumento; por esta razón se aplicó una prueba piloto a 15 personas que conforman la muestra. El resultado fue, el instrumento tiene una fiabilidad de 0.820 indicando una relación muy alta, por lo tanto, el instrumento es fiable. .

ANEXO 3: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS (Preguntas)	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
Liderazgo	Estilo de liderazgo. – Forma de actuar para lograr metas de manera compartida (Cuadrado, 2001).	Estilo de liderazgo. - Acopio de información referida a las dimensiones de la variable en estudio, mediante un cuestionario de tipo Escala de Likert	Liderazgo autocrático	1.- Decisión Personal 2.- Recompensas Y Castigos 3.- Rigurosidad En Resultados 4.- Autoritarismo Frente A Colaboradores	1,2,3 y 4	Cuestionario	Escala ordinal a. Siempre b. A veces c. Nunca
			Liderazgo burocrático	5.- Control de personas 6.- Instrucción a los colaboradores 7.- Ambiente de trabajo 8.- Trabajo personalizado	5,6,7 y 8		
			Liderazgo transformacional	9.- Motivación al equipo 10.- Ejemplo para colaboradores 11.- Promoción de responsabilidades 12.- Trabajo en equipo	9,10,11 y 12		
			Liderazgo democrático	13.- decisiones en equipo 14.- liberta a colaboradores 15.- comunicación asertiva 16.- decisiones personal	13,14,15 y 16		
			Liderazgo Laissez-faire.	17.- poder personal 18.- resolución personal 19.- responsabilidad de tareas 20.- personal calificado	17,18,19 y 20		

ANEXO 4: Carta presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 06 de febrero de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0228-2023/UCT-EPG-D

Will Ramos Moína:

JEFE DE ADMINISTRACIÓN DE LA COMISARÍA DE VILLA EL SALVADOR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Becker Jhon Alcedo Reyes**, identificado con DNI N° 43330921, alumno del Programa de Maestría en Auditoría y Gestión Pública, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2022.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN
 Yo Will Ramos Molina
(Nombre del representante legal o persona facultada en nombre del titular)
 identificado con DNI _____, en mi calidad de Jefe de Administración
(Nombre del jefe de la representación legal o persona facultada en nombre del titular)
 del área de _____
 de la institución Comisaría "Villa el Salvador" - O.P.C.
(Nombre de la empresa)
 con R.U.C. N° _____, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al (a/s) Sr(s) Alcedo Reyes Becker Jhon
(Nombre completo del/los estudiantes)
 Identificado(s) con DNI N° 43330921, del Programa de Maestría en
(Indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente
 información de la empresa:
 - Aplicación de Encuestas y cuestionarios.
 - Procedimiento de recolección de datos.

(Escribir la información a entregar)
 con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, () Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 () Mencionar el nombre de la empresa.


 Firma y sello del Representante Legal
WILL D. RAMOS MOLINA
 DNI: 43330921

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


 Firma del Estudiante
 DNI: 43330921

Firma del Estudiante
 DNI: 43330921

ANEXO 6: Consentimiento informado

Consentimiento informado

YO:

Aciselo Juan Bautista Espinoza.

identificado con DNI N° 07334072, integrante de la *Junta Vecinal de Seguridad Ciudadana de la Comisaría "Villa El Salvador" - O.P.C.* del distrito de VES, provincia de Lima, departamento de Lima, manifiesto que he sido informado por el investigador: **Becker Jhon Alcedo Reyes** estudiante/egresado del Programa de maestría en Auditoría y Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, sobre mi participación en la investigación titulada: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2023.

Así mismo, he sido comunicado (a) de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores; DOY MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación como parte de la muestra para determinar el estilo de liderazgo del coordinador de la junta vecinal de seguridad ciudadana de la Comisaría de VES. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

Villa El Salvador, 6 de febrero del 2023

Nombre:

Aciselo Juan Bautista Espinoza

DNI:

07334072

Consentimiento informado

YO:

Juana Paredes Tiamarca

identificado con DNI N° 09326757, integrante de la Junta Vecinales de Seguridad Ciudadana de la Comisaria "Villa El Salvador" - O.P.C. del distrito de VES, provincia de Lima, departamento de Lima, manifiesto que he sido informado por el investigador: **Becker Jhon Alcedo Reyes** estudiante/egresado del Programa de maestría en Auditoría y Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, sobre mi participación en la investigación titulada: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2023.

Así mismo, he sido comunicado (a) de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores; DOY MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación como parte de la muestra para determinar el estilo de liderazgo del coordinador de la junta vecinal de seguridad ciudadana de la Comisaria de VES. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

Villa El Salvador, 6 de febrero del 2023



Nombre: Juana Paredes Tiamarca
DNI: 09326757

Consentimiento informado

YO:


Melina Ripas Jusco

identificado con DNI N° 43202133....., integrante de la *Junta Vecinales de Seguridad Ciudadana de la Comisaria "Villa El Salvador" - O.P.C.* del distrito de VES, provincia de Lima, departamento de Lima, manifiesto que he sido informado por el investigador: **Becker Jhon Alcedo Reyes** estudiante/egresado del Programa de maestría en Auditoría y Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, sobre mi participación en la investigación titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2023.**

Así mismo, he sido comunicado (a) de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores; DOY MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación como parte de la muestra para determinar el estilo de liderazgo del coordinador de la junta vecinal de seguridad ciudadana de la Comisaria de VES. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

Villa El Salvador, 6 de febrero del 2023


Nombre: Melina Ripas Jusco
DNI: 43202133

Consentimiento informado

YO:

...EDITH PORTILLA QUEÑAS.....
identificado con DNI N° 10114863....., integrante de la *Junta Vecinales de Seguridad Ciudadana de la Comisaria "Villa El Salvador" - O.P.C.* del distrito de VES, provincia de Lima, departamento de Lima, manifiesto que he sido informado por el investigador: **Becker Jhon Alcedo Reyes** estudiante/egresado del Programa de maestría en Auditoría y Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, sobre mi participación en la investigación titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2023.**

Así mismo, he sido comunicado (a) de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores; **DOY MI CONSENTIMIENTO** para participar en la investigación como parte de la muestra para determinar el estilo de liderazgo del coordinador de la junta vecinal de seguridad ciudadana de la Comisaria de VES. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

Villa El Salvador, 6 de febrero del 2023


Nombre: EDITH PORTILLA QUEÑAS
DNI: 10114863

Consentimiento informado

YO

Señora Ydelgencio Patricia

identificado con DNI N° 09323484, integrante de la *Junta Vecinales de Seguridad Ciudadana de la Comisaria "Villa El Salvador" - O.P.C.* del distrito de VES, provincia de Lima, departamento de Lima, manifiesto que he sido informado por el investigador: **Becker Jhon Alcedo Reyes** estudiante/egresado del Programa de maestría en Auditoría y Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, sobre mi participación en la investigación titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2023.**

Así mismo, he sido comunicado (a) de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores, DOY MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación como parte de la muestra para determinar el estilo de liderazgo del coordinador de la junta vecinal de seguridad ciudadana de la Comisaria de VES. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

Villa El Salvador, 6 de febrero del 2023


Nombre: Señora Ydelgencio Patricia
DNI: 09323484

Consentimiento informado

YO Elmer David Marcelo Alberti
identificado con DNI N° 06078573, integrante de la *Junta Vecinales de Seguridad Ciudadana de la Comisaria "Villa El Salvador" - O.P.C. del distrito de VES*, provincia de Lima, departamento de Lima, manifiesto que he sido informado por el investigador: **Becker Jhon Alcedo Reyes** estudiante/egresado del Programa de maestría en Auditoría y Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, sobre mi participación en la investigación titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2023.**

Así mismo, he sido comunicado (a) de que los investigadores protegerán mis datos en concordancia con las normas vigentes referidos a la protección de las personas físicas.

De acuerdo con lo señalado en párrafos anteriores, DOY MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación como parte de la muestra para determinar el estilo de liderazgo del coordinador de la junta vecinal de seguridad ciudadana de la Comisaria de VES. En señal de conformidad firmo al pie de este documento.

Villa El Salvador, 6 de febrero del 2023


Nombre: Elmer David Marcelo Alberti
DNI: 06078573

ANEXO 7: Matriz de consistencia

Título: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2023.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es el estilo de liderazgo que emplea el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023?</p> <p>Problemas específicos: Pe1 ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo autocrático que emplea el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? Pe2 ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo burocrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? Pe3 ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo transformacional que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? Pe4 ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo democrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023? Pe5 ¿Cuál es la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo Laissez-faire que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023?</p>	<p>Hipótesis general El coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea cinco estilos de liderazgo: autocrático, burocrático, transformacional, democrática y Laissez-faire.</p> <p>Hipótesis específicas He1 Los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo autocrático. He2 Los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo burocrático. He3 Los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo transformacional. He4 Los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo democrático. He5 Los miembros de las juntas vecinales señalan que el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador emplea el estilo de liderazgo Laissez-faire.</p>	<p>Objetivo general: Determinar el estilo de liderazgo presente en el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la Comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Oe1 Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo autocrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023. Oe2 Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo burocrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023. Oe3 Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo transformacional que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023. Oe4 Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de liderazgo democrático que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023. Oe5 Analizar la apreciación de los miembros de las juntas vecinales sobre el estilo de Liderazgo Laissez-faire que practica el coordinador de las juntas vecinales de seguridad ciudadana de la comisaría del distrito de Villa El Salvador 2023.</p>	Estilos de Liderazgo	<p>Liderazgo autocrático</p> <p>Liderazgo burocrático</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>liderazgo democrático</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Métodos: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental; Descriptivo Simple: M – O Donde: M = Estudiantes O = Observación de la variable</p> <p>Población: 120 miembros de juntas vecinales de seguridad ciudadana Muestra; 33 120 miembros de juntas vecinales de seguridad ciudadana Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica; observación. Instrumento; cuestionario Métodos de análisis de investigación : Estadística descriptiva, Tablas de frecuencia y figuras estadísticas</p>

ANEXO 8: Validación de instrumentos de recolección de información

Experto N° 1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1. Apellidos y nombres del informante: **Esteves Cárdenas, Verónica Liset**
2. Institución donde laboral: Municipalidad Provincial de Trujillo
3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumentos de recolección de datos Cuestionario
4. Autor del instrumento: Alcedo Reyes Becker Jhon
5. Título de la Investigación: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														X						
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.														X						
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica														X						
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														X						
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														X						
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas														X						
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos														X						

8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X									
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito																				X								
	del diagnóstico																												
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X								

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75

Lugar y Fecha: 03 de enero del 2023

Esteves Cárdenas Verónica Lisset
DNI 71231923....
Teléfono 991498252

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02		x				
03		x				
04		x				
05		x				
06		x				
07		x				
08		x				
09		x				
10		x				
11		x				
12		x				
13		x				
14		x				
15		x				
16		x				
17		x				
18		x				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Esteves Cárdenas, Verónica Liset

COLEGIATURA: 37447

DNI: 71231923



Esteves Cárdenas Verónica Liset

DNI: 71231923

Fecha: .03/01/2023.

Experto N° 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1. Apellidos y nombres del informante: **Carlos Sevilla Muñoz**
2. Institución donde labora: D.P UGEL 05
3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumentos de recolección de datos Cuestionario
4. Autor del instrumento: Becker Jhon Alcedo Reyes ...
1. Título de la Investigación: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
		0	5	0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			

9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación																			X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85

Lugar Y Fecha: 04 de enero del 2023



Mg. Carlos Sevilla Muñoz

Carlos Sevilla Muñoz

DNI 17415344.

Teléfono 9482729

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CARLOS SEVILLA MUÑOZ
COLEGIATURA:0117415344
DNI: 17415344


Mg. Carlos Sevilla Muñoz

Carlos Sevilla Muñoz
DNI: 17415344
Fecha: .04/01/2023.

Experto N° 3

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

2. Apellidos y nombres del informante: **Ibarra Fretell Walter**
3. Institución donde labora: P.E UCV SAC.
4. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumentos de recolección de datos Cuestionario
5. Autor del instrumento: Becker Jhon Alcedo Reyes
6. Título de la Investigación: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS COORDINADORES DE LAS JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
		0	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															X					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X					
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas															X					
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos/científicos															X					

8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																											
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																											
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																											

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....
.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80...

Lugar y Fecha : 04 de enero del 2023-



Ibarra Fretell Walter
DNI 06098355.
Teléfono 953612044

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	as de E					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ibarra Fretell Walter

COLEGIATURA:... **28297**

DNI: 06098355



Ibarra Fretell Walter

DNI 06098355.

Teléfono 953612044

Fecha: .04/01/2023.

ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin

ESTILO DE LIDERAZGO EN COORDINADORES DE JUNTAS VECINALES DE SEGURIDAD CIUDADANA DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	Yamamoto, W.S.. "Models of the regulation of external respiration in mammals. Problems and promises", Computers and Biomedical Research, 196703 Publicación	4%
3	jalayo.blogspot.com Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	ufapaci-rpnp-t.es.tl Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%

ANEXO 10: Base de datos

PRIMERA FICHA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTO

VARIABLE: Estilo de liderazgo

ESTILO DE LIDERAZGO	FRECUENCIA	NÚMERO DE RESPUESTAS	NÚMERO DE PERSONAS
Liderazgo autocrático	Siempre	0	33
	A veces	2	
	Nunca	31	
Liderazgo burocrático	Siempre	0	33
	A veces	3	
	Nunca	30	
Liderazgo transformacional	Siempre	30	33
	A veces	3	
	Nunca	0	
Liderazgo democrático	Siempre	32	33
	A veces	1	
	Nunca	0	
Liderazgo Laissez-faire.	Siempre	0	33
	A veces	4	
	Nunca	29	

SEGUNDA FICHA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTO

DIMENSIÓN 1: Liderazgo autocrático

Nro.	1.- Decisión Personal			2.- Recompensas Y Castigos			3.- Rigurosidad En Resultados			4.- Autoritarismo Frente A Colaboradores			VALORACIÓN FINAL
	S	A	N	S	A	N	S	A	N	S	A	N	
A1			X			X			X			X	Nunca
A2			X			X			X			X	Nunca
A3			X			X			X			X	Nunca
A4			X			X			X			X	Nunca
A5			X			X			X			X	Nunca
A6			X			X			X			X	Nunca
A7			X			X			X			X	Nunca
A8			X			X			X			X	Nunca
A9			X			X			X			X	Nunca
A10			X			X			X			X	Nunca
A11			X			X			X			X	Nunca
A12			X			X			X			X	Nunca
A13			X			X			X			X	Nunca
A14			X			X			X			X	Nunca
A15			X			X			X			X	Nunca
A16			X			X			X			X	Nunca
A17			X			X			X			X	Nunca
A18			X			X			X			X	Nunca
A19			X			X			X			X	Nunca
A20			X			X			X			X	Nunca
A21			X			X			X			X	Nunca
A22			X			X			X			X	Nunca
A23			X			X			X			X	Nunca
A24			X			X			X			X	Nunca
A25			X			X			X			X	Nunca
A26			X			X			X			X	Nunca
A27			X			X			X			X	Nunca
A28			X			X			X			X	Nunca
A29			X			X			X			X	Nunca
A30			X			X			X			X	Nunca
A31			X			X			X			X	Nunca
A32		X			X			X			X		A veces
A33		X			X			X			X		A veces

SIEMPRE	S
A VECES	A
NUNCA	N

TERCERA FICHA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTO

DIMENSIÓN 1: Liderazgo burocrático

Nro.	5.- Control de personas			6.- Instrucción a los colaboradores			7.- Ambiente de trabajo			8.- Trabajo personalizado			VALORACIÓN FINAL
	S	A	N	S	A	N	S	A	N	S	A	N	
A1			X			X			X			X	Nunca
A2			X			X			X			X	Nunca
A3			X			X			X			X	Nunca
A4			X			X			X			X	Nunca
A5			X			X			X			X	Nunca
A6			X			X			X			X	Nunca
A7			X			X			X			X	Nunca
A8			X			X			X			X	Nunca
A9			X			X			X			X	Nunca
A10			X			X			X			X	Nunca
A11			X			X			X			X	Nunca
A12			X			X			X			X	Nunca
A13			X			X			X			X	Nunca
A14			X			X			X			X	Nunca
A15			X			X			X			X	Nunca
A16			X			X			X			X	Nunca
A17			X			X			X			X	Nunca
A18			X			X			X			X	Nunca
A19			X			X			X			X	Nunca
A20			X			X			X			X	Nunca
A21			X			X			X			X	Nunca
A22			X			X			X			X	Nunca
A23			X			X			X			X	Nunca
A24			X			X			X			X	Nunca
A25			X			X			X			X	Nunca
A26			X			X			X			X	Nunca
A27			X			X			X			X	Nunca
A28			X			X			X			X	Nunca
A29			X			X			X			X	Nunca
A30			X			X			X			X	Nunca
A31		X			X			X			X		A veces
A32		X			X			X			X		A veces
A33		X			X			X			X		A veces

SIEMPRE	S
A VECES	A
NUNCA	N

CUARTA FICHA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTO

DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional

Nro.	9.- Motivación al equipo			10.- Ejemplo para colaboradores			11.- Promoción de responsabilidades			12.- Trabajo en equipo			VALORACIÓN FINAL
	S	A	N	S	A	N	S	A	N	S	A	N	
A1	X			X			X			X			Siempre
A2	X			X			X			X			Siempre
A3	X			X			X			X			Siempre
A4	X			X			X			X			Siempre
A5	X			X			X			X			Siempre
A6	X			X			X			X			Siempre
A7	X			X			X			X			Siempre
A8	X			X			X			X			Siempre
A9	X			X			X			X			Siempre
A10	X			X			X			X			Siempre
A11	X			X			X			X			Siempre
A12	X			X			X			X			Siempre
A13	X			X			X			X			Siempre
A14	X			X			X			X			Siempre
A15	X			X			X			X			Siempre
A16	X			X			X			X			Siempre
A17	X			X			X			X			Siempre
A18	X			X			X			X			Siempre
A19	X			X			X			X			Siempre
A20	X			X			X			X			Siempre
A21	X			X			X			X			Siempre
A22	X			X			X			X			Siempre
A23	X			X			X			X			Siempre
A24	X			X			X			X			Siempre
A25	X			X			X			X			Siempre
A26	X			X			X			X			Siempre
A27	X			X			X			X			Siempre
A28	X			X			X			X			Siempre
A29	X			X			X			X			Siempre
A30	X			X			X			X			Siempre
A31		X			X			X			X		A veces
A32		X			X			X			X		A veces
A33		X			X			X			X		A veces

SIEMPRE	S
A VECES	A
NUNCA	N

QUINTA FICHA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTO

DIMENSIÓN 1: Liderazgo democrático

Nro.	13.- decisiones en equipo			14.- liberta a colaboradores			15.- comunicación asertiva			16.- decisiones personal			VALORACIÓN FINAL
	S	A	N	S	A	N	S	A	N	S	A	N	
A1	X			X			X			X			Siempre
A2	X			X			X			X			Siempre
A3	X			X			X			X			Siempre
A4	X			X			X			X			Siempre
A5	X			X			X			X			Siempre
A6	X			X			X			X			Siempre
A7	X			X			X			X			Siempre
A8	X			X			X			X			Siempre
A9	X			X			X			X			Siempre
A10	X			X			X			X			Siempre
A11	X			X			X			X			Siempre
A12	X			X			X			X			Siempre
A13	X			X			X			X			Siempre
A14	X			X			X			X			Siempre
A15	X			X			X			X			Siempre
A16	X			X			X			X			Siempre
A17	X			X			X			X			Siempre
A18	X			X			X			X			Siempre
A19	X			X			X			X			Siempre
A20	X			X			X			X			Siempre
A21	X			X			X			X			Siempre
A22	X			X			X			X			Siempre
A23	X			X			X			X			Siempre
A24	X			X			X			X			Siempre
A25	X			X			X			X			Siempre
A26	X			X			X			X			Siempre
A27	X			X			X			X			Siempre
A28	X			X			X			X			Siempre
A29	X			X			X			X			Siempre
A30	X			X			X			X			Siempre
A31	X			X			X			X			Siempre
A32	X			X			X			X			Siempre
A33		X			X			X			X		A veces

SIEMPRE	S
A VECES	A
NUNCA	N

SEXTA FICHA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTO

DIMENSIÓN 1: Liderazgo Laissez-faire.

Nro.	17.- poder personal			18.- resolución personal			19.- responsabilidad de tareas			20.- personal calificado			VALORACIÓN FINAL
	S	A	N	S	A	N	S	A	N	S	A	N	
A1			X			X			X			X	Nunca
A2			X			X			X			X	Nunca
A3			X			X			X			X	Nunca
A4			X			X			X			X	Nunca
A5			X			X			X			X	Nunca
A6			X			X			X			X	Nunca
A7			X			X			X			X	Nunca
A8			X			X			X			X	Nunca
A9			X			X			X			X	Nunca
A10			X			X			X			X	Nunca
A11			X			X			X			X	Nunca
A12			X			X			X			X	Nunca
A13			X			X			X			X	Nunca
A14			X			X			X			X	Nunca
A15			X			X			X			X	Nunca
A16			X			X			X			X	Nunca
A17			X			X			X			X	Nunca
A18			X			X			X			X	Nunca
A19			X			X			X			X	Nunca
A20			X			X			X			X	Nunca
A21			X			X			X			X	Nunca
A22			X			X			X			X	Nunca
A23			X			X			X			X	Nunca
A24			X			X			X			X	Nunca
A25			X			X			X			X	Nunca
A26			X			X			X			X	Nunca
A27			X			X			X			X	Nunca
A28			X			X			X			X	Nunca
A29			X			X			X			X	Nunca
A30		X			X			X			X		A veces
A31		X			X			X			X		A veces
A32		X			X			X			X		A veces
A33		X			X			X			X		A veces

SIEMPRE	S
A VECES	A
NUNCA	N

ANEXO 11: Imágenes del proceso de recolección de datos

