

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología



PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA PNP DE AREQUIPA

Tesis presentada por las Bachilleres:

Aranibar Rivera Naomi Michelle Sissi

Portugal Polar María Fernanda

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Psicología

Asesor (a):

Mg. Zevallos Cornejo Asunta Vilma

Arequipa – Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA TITULACIÓN

CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 09 de Febrero del 2023

Dictamen: 003804-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 003804, presentado por:

2015800692 - PORTUGAL POLAR MARIA FERNANDA

2015242632 - ARANIBAR RIVERA NAOMI MICHELLE SISSI

Titulado:

PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA PNP DEAREQUIPA

Nuestro dictamen es:

APROBADO

1785 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO DICTAMINADOR



3154 - GOMEZ CORNEJO BAZAN ROSALUZ YANET DICTAMINADOR



3301 - CHIRINOS CASTILLO JOL MILTON DICTAMINADOR



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por concedernos la vida y las oportunidades para poder crecer y desarrollarnos tanto profesional como personalmente.

A nuestros padres: José y Manuela, y Rossmary, Cesar y Rolando por creer en nosotras, brindarnos su apoyo incondicional a lo largo de nuestras vidas y estar a nuestro lado en la consecución de cada una de nuestras metas trazadas.

A la Universidad Católica de Santa María y a la Escuela Profesional de Psicología; por habernos acogido en sus aulas, por todas las oportunidades brindadas y por la formación recibida a lo largo de estos años.

A nuestros queridos docentes; por las muchas enseñanzas brindadas y por ser un gran ejemplo, y fuente de inspiración y admiración en nuestra vida profesional.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los factores de la personalidad y los estilos de liderazgo en efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa. La metodología utilizada corresponde a un método hipotético-deductivo, mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transeccional y un alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 347 efectivos policiales, los cuales respondieron dos cuestionarios correspondientes a las variables de estudio. La variable factores de personalidad se evaluó por medio del Inventario de los Cinco Factores NEO FFI, que mide los rasgos de la personalidad del individuo por medio de cinco dimensiones; mientras que la variable estilos de liderazgo fue evaluada por medio del Test de Liderazgo de Kurt Lewin, que mide mediante una serie de preguntas, el tipo de liderazgo que posee la persona, ya sean habilidades, competencias, características entre otros. Los resultados indicaron que, el factor de personalidad preponderante en los efectivos policiales es el de responsabilidad y el estilo autocrático; adicionalmente no se encontró relación entre el factor extraversión con el estilo democrático y el factor amabilidad con el estilo autocrático, ya que su p-valor fue mayor a .05; sin embargo, los demás factores y estilos si se relacionaron significativamente.

Palabras Clave: Factores de personalidad, estilos de liderazgo.

ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine the relationship between personality factors and leadership styles in National Police of Peru of the Arequipa. The methodology used corresponds to a hypothetical-deductive method, through a quantitative approach, with a non-experimental transectional design and a correlational scope. The sample consisted of 347 police officers, who answered two questionnaires corresponding to the study variables. The personality factors variable was evaluated through the NEO FFI Five Factors Inventory, which measures the individual's personality traits through five dimensions; while the leadership styles variable was evaluated through the Kurt Lewin Leadership Test, which measures through a series of questions, the type of leadership that the person possesses, whether they are skills, competencies, characteristics, among others. The results indicated that the predominant personality factor in police officers is responsibility and autocratic style; Additionally, no relationship was found between the extraversion factor with the democratic style and the kindness factor with the autocratic style, since its p-value was greater than .05; however, the other factors and styles were significantly related.

Key words: Personality factors, leadership styles.

ÍNDICE

DICTAMEN APROBATORIO	
AGRADECIMIENTOS.....	i
RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
CAPÍTULO I. PROBLEMA Y TEÓRICO	1
Introducción.....	1
Pregunta de investigación.....	2
Variables.....	3
Definición operacional de las variables.....	3
Variable 1: Factores de personalidad:	3
Variable 2: Estilos de liderazgo:.....	4
Objetivos.....	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos.....	4
Antecedentes teórico-investigativos	5
Personalidad	5
Liderazgo.....	19
Personalidad y liderazgo.....	28
Antecedentes de la relación entre la personalidad y el liderazgo	29
Hipótesis.....	32
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	33

Método.....	33
Instrumentos	33
Participantes	35
Procedimiento.....	37
Consideraciones éticas.....	37
Análisis de datos.....	38
CAPÍTULO III. RESULTADOS	38
Resultados.....	38
Discusión.....	53
Conclusiones.....	56
Sugerencias.....	57
Limitaciones	57
Referencias	58
Anexos.....	68

Índice de tablas

Tabla 1 Baremos NEO-FFI	34
Tabla 2 Baremos Estilos de Liderazgo	35
Tabla 3 Correlación entre los factores de personalidad y los estilos de liderazgo	39
Tabla 4 Niveles de los factores de personalidad	41
Tabla 5 Nivel de los estilos de liderazgo	43
Tabla 6 Edad y sexo de los participantes	44
Tabla 7 Cruce de resultados entre los factores de personalidad y la edad	45
Tabla 8 Cruce de resultado entre las dimensiones de los factores de personalidad y el sexo	47
Tabla 9 Cruce de resultados entre los estilos de liderazgo y la edad	49
Tabla 10 Cruce de resultados entre los estilos de liderazgo y el sexo.....	51
Tabla 11 Prueba de normalidad.....	52

CAPÍTULO I. PROBLEMA Y TEÓRICO

Introducción

En la actualidad, es común que los efectivos de la policía nacional del Perú, afronten distintas situaciones en las que, resulta necesario tomar decisiones al momento, organizar y trabajar en equipo (Rangel, 2015). En otras palabras, es necesario que se cuente con la capacidad de liderazgo, incluso en el perfil policial peruano, por lo que, se considera como una de las principales competencias generales. Señalando que un policía según el tiempo que lleve en la PNP, el cargo y jerarquía que ocupe, mediante su ejemplo podrá ser una guía, dirigir y motivar tanto a sus subordinados como a la comunidad; así como de llevar a cabo iniciativas para el bien de la comunidad” (Ministerio del Interior, 2021, pág. 14).

Por otro lado, el liderazgo es un factor primordial para la eficacia organizacional. Cuando este es efectivo se relaciona a competencias como buenas habilidades de escucha y orientación, el establecimiento de objetivos, la resolución de problemas y la toma de decisiones éticas (Ensari et al., 2020). Sin embargo, aunque no es muy usual, en diversas noticias se pone en evidencia la toma de decisiones erradas por parte de los efectivos de la policía, tanto a nivel nacional como internacional. En Bolivia durante la crisis del 2019 se produjeron matanzas, torturas, y racismo (Molina, 2021); en Colombia durante las protestas del 2020 se responsabilizó a la policía de la muerte de 11 manifestantes (Lucumí, 2021) y por último en Perú, se tiene como uno de los casos más recientes y resaltantes, al abuso ocurrido durante las protestas de noviembre del 2020 en el que se provocó la muerte de dos manifestantes (Arciniegas, 2020).

Todo ello resulta intrigante, ya que si bien, se tiene establecido como competencia el liderazgo en el personal de la policía nacional de Perú, no se consideran los estilos de liderazgo o sus componentes, los cuales están implicados en la forma en que se toman las

decisiones y en cómo se guía a los seguidores, lo cual podría explicar su actuar errado frente a las situaciones críticas.

Al respecto, según algunas investigaciones realizadas a nivel nacional en la policía nacional del Perú, se pone de manifiesto bajas puntuaciones en la dimensión de trato al personal como individuos y apoyo o incentivo hacia el desarrollo (Cajavila et al., 2019) (Cajavila, Palomino, Pozo, & Rodríguez, 2019), observando en diferentes comisarías la predominancia del estilo de liderazgo transformacional (Monteagudo, 2018). Aun así, estas investigaciones resultan limitantes y más a nivel local ya que no se tienen estudios similares.

Por tal motivo, en la presente investigación se evaluó los estilos de liderazgo y los factores de personalidad, así como su relación en efectivos de la policía nacional del Perú, en la ciudad de Arequipa. Se consideró a la personalidad, dado que, el enfoque y estilo del liderazgo tienen su origen en la combinación de características y rasgos individuales que conforman el carácter distintivo de esta (Ensari et al., 2020). Asimismo, se resalta que se carecen de estudios sobre los factores de personalidad del personal de la policía nacional del Perú, lo cual brindó originalidad a la presente investigación.

Pregunta de investigación

Pregunta general

¿Cuál es la relación entre los factores de la personalidad y los estilos de liderazgo en efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa?

Preguntas específicas

¿Qué factor de personalidad predomina en los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa?

¿Qué estilo de liderazgo predomina en los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa?

¿Cuál es la diferencia de los factores de personalidad según el sexo y edad de los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa?

¿Cuál es la diferencia de los estilos de liderazgo según el sexo y la edad de los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa?

Variables

Variable 1: Factores de personalidad

Variable 2: Estilos de liderazgo

Definición operacional de las variables

Variable 1: Factores de personalidad:

Según McCrae y Costa (2008), se cuenta con cinco dimensiones principales de la personalidad, siendo algunos rasgos más importantes que otros, en donde cada una de ellos define una dimensión en específico. Por otro lado, las propias escalas fueron desarrolladas en base a la combinación de métodos racionales y factoriales, presentando una medida comprensiva de los rasgos de la personalidad.

La finalidad de esta variable es evaluar la personalidad de la persona mediante el Inventario de Cinco Factores NEO FFI. El cual está conformado por cinco factores de la personalidad: neuroticismo (N), extraversión (E), apertura (O), amabilidad (A) y responsabilidad (C). El neuroticismo indica cierta fragilidad e hipersensibilidad emocional, al igual que la tendencia a experimentar emociones negativas. La extraversión está conformada por seis rasgos, como lo son: calidez, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda y emocionalidad. La apertura, habla acerca de la experiencia propia de las personas que buscan y aprecian las experiencias. La amabilidad, corresponde a una cualidad de las interacciones sociales y por ello al concepto que el individuo tiene de uno mismo. Por último, la responsabilidad, que representa a aquellas personas que son

persistentes y que su conducta es motivada por las metas que se proponen. Con una escala de medición ordinal, establecidos con un nivel alto, bajo y moderado (Martínez & Cassaretto, 2011).

Variable 2: Estilos de liderazgo:

Según Lewin el liderazgo es la manera en que se logra influir sobre otros sujetos para conseguir un determinado fin; los estilos de liderazgo pueden ser el estilo autoritario, el estilo democrático y el estilo laissez faire (Lewin et al., 1939). (Lewin, Lippit, & White, 1939)

El objetivo de esta variable es determinar el tipo de liderazgo, mediante el inventario de estilos de liderazgo de Kurt Lewin, dicho instrumento presenta tres dimensiones, como el estilo autoritario, democrático y laissez faire. Los cuales presentan niveles medio, alto y bajo, con una escala de medición ordinal.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de la personalidad y los estilos de liderazgo en efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa.

Objetivos específicos

Identificar el factor de personalidad que predomina en los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa.

Identificar el estilo de liderazgo que predomina en los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa.

Establecer la diferencia de los factores de personalidad según el sexo y edad de los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa.

Establecer la diferencia de los estilos de liderazgo según el sexo y la edad de los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa.

Antecedentes teórico-investigativos

Personalidad

A lo largo de la historia se han realizado investigaciones y planteamiento de teorías que intentan explicar la personalidad; inicialmente se tenía una concepción superficial del término, atribuyéndole únicamente las cualidades observables, como la percepción que los demás tienen de las personas; sin embargo, la personalidad va mucho más allá las cualidades físicas o externas; esta abarca la totalidad de la persona: sus virtudes, atributos y múltiples características sociales y emocionales (Schultz & Schultz, 2017).

La personalidad es un constructo hipotético que usualmente las personas deducimos dependiendo de la conducta de los demás, entonces pensamos que alguien se comporta de cierta manera, porque así es su personalidad, pero es más completa, por lo que la integran rasgos característicos de una persona, incluso su forma de pensar, sentir o ser. Además, está integrada por los rasgos, los cuales son estables y permanecen en el tiempo, las cogniciones, motivaciones y estados afectivos. Es así que la personalidad es propia de cada individuo, se muestra tanto en la conducta como las experiencias (pensamientos, deseos, recuerdos, necesidades, entre otros). Se considera que la finalidad de la personalidad es la adaptación de una persona en el entorno (Ruiz, 2019).

Por medio de la investigación de Jara et al (2018) se llegó a la conclusión de que la personalidad abarca el conjunto de formas por las cuales hemos aprendido a conducirnos a lo largo de nuestra vida y nos llevaron a tener determinada conducta, pensamientos y sentimientos.

Según Tintaya (2019) la personalidad es el conjunto más complejo e integral de la vida subjetiva de una persona. Aunque, es complicado comprenderla de manera directa, solo puede ser reconocida y comprendida mediante aspectos visibles, como son los hábitos, costumbres, conductas y relaciones con otras personas. Es decir, podemos observar lo que hace una persona, pero lo que está pensando, siente, o crea son inobservables.

Por otra parte, la personalidad puede entenderse de diferentes puntos de vista, según de quién lo interpreta, como son: la misma persona, el espectador y del investigador. Desde el punto de vista de la misma persona, entiende que su personalidad es un grupo de tendencias y cualidades que forman su identidad e integridad; mientras que el punto de vista del espectador, entiende que la personalidad sería un grupo de particularidades psicológicas que ayudan a diferenciar a las personas, pero desde el punto de vista del investigador, la personalidad es una estructura que regula a la propia persona, así mismo, es parte del desenvolvimiento y bienestar, por lo que se inicia por la relación de la persona con su contexto y cómo funciona su componentes psíquicos (Bermúdez, Pérez, & Sanjuán, 2017).

Dimensiones de la personalidad

Costa y McCrae (2002), parten desde el modelo de los cinco grandes, que engloban los rasgos o características que definen la personalidad del individuo y trata de explicar las diferencias individuales que existen, en cuanto a las conductas o comportamientos que las personas puedan tener hacia una misma situación, por lo que, dichos autores proponen que la personalidad se rige por cinco dimensiones planteadas en su nivel más básico.

Neuroticismo

Proviene de la palabra neurosis y denota una inclinación hacia las emociones negativas, lo que se opone a la estabilidad emocional y el ajuste de la persona. Así, hay diferentes tipos de trastornos emocionales, desde la fobia social hasta la depresión agitada o

incluso la hostilidad. Esta tendencia afecta a la persona y la hace experimentar sentimientos negativos como miedo, tristeza, vergüenza, enojo, culpa y repugnancia.

Extraversión

Dentro de esta dimensión, se encuentra la sociabilidad, que se refiere a las relaciones sociales de la persona, así como a su preferencia por los grupos abiertos y las reuniones que puedan fortalecer sus relaciones interpersonales. Por lo tanto, las personas con extraversión suelen ser entusiastas, enérgicas y optimistas.

Según Eysenck (1981, citado en Abella y Bárcena, 2014), la extraversión se relaciona con la excitabilidad del sistema nervioso central y los rasgos de la persona. Las personas con extraversión suelen tener una menor capacidad de aprendizaje en general, dificultades en el manejo psicomotor y una tendencia a realizar movimientos amplios y frecuentes.

Apertura

Es la integración activa, la sensibilidad estética, la atención hacia los sentimientos interiores, por lo que se refiere al afrontamiento de nuevas experiencias, en el cual se refuerza la curiosidad intelectual e independencia del juicio. Está asociada a las habilidades cognitivas de autorregulación, metacognición y administración de tiempo (Carrillo, 2019).

Amabilidad

Se refiere a las tendencias interpersonales de la persona altruista, por lo que tiende a simpatizar con los demás, y está dispuesta a ayudar y cooperar con las personas que le rodean.

Se relaciona con poseer una visión optimista de los demás, por lo que suelen anteponer los intereses ajenos a los propios, desempeño favorable en situaciones sociales y actividades de trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas relacionales (Montagud, 2019).

Responsabilidad. Habilidad de autocontrol y capacidad de emplear soluciones eficaces ante diferentes situaciones, planificación y organización, en conjunto con un fuerte compromiso con los objetivos y metas (Montagud, Psicología y Mente, 2019).

Componentes de la personalidad

De acuerdo a diferentes investigaciones, la personalidad involucra a dos componentes, que son el temperamento y el carácter. A continuación, explicamos brevemente en qué consiste cada uno de estos componentes:

Temperamento

El temperamento se considera como las características innatas y hereditarias, es decir, los factores biológicos y genéticos que poseemos al nacer. Estos atributos proporcionan los primeros recursos para responder a estímulos o situaciones y las herramientas para interactuar con nuestro entorno. Además, el temperamento se compone de diversas dimensiones, las cuales son:

La búsqueda de novedades; la cual se refiere a la inclinación a explorar y descubrir cosas nuevas, al mismo tiempo que se activa una capacidad para evitar la frustración. Las personas con un alto nivel en esta dimensión suelen tener curiosidad, impulsividad y una cierta falta de orden, lo que puede hacerles aburrirse rápidamente. Sin embargo, también son capaces de explorar nuevos ambientes, poseen creatividad y son propensas a descubrir cosas nuevas.

La dimensión de evitación al daño se refiere a la tendencia de una persona a inhibirse cuando percibe señales de castigo o peligro, lo que puede entenderse como un miedo a situaciones inseguras. Las personas con alta puntuación en esta dimensión tienden a evitar los peligros o problemas de forma pasiva, sienten vergüenza y pueden ser socialmente inhibidas. No obstante, en situaciones de peligro real, suelen ser meticulosas y cuidadosas consigo mismas, lo que puede ser una ventaja.

La dependencia a la recompensa; se refiere a que la conducta se guía de las recompensas de la sociedad, por lo que es común la sensibilidad, depender de que los demás nos aprueben, pero su ventaja es la capacidad de socializar y cuidar de los demás.

Por último, la persistencia; se refiere a que mantiene su conducta, aunque experimenten frustración y cansancio. Por lo tanto, son personas trabajadoras, con ambiciones, seguros de sí mismos en la toma de decisiones, se esfuerzan y son perseverantes en el logro de sus objetivos (Ventura, 2020).

Carácter

El carácter se refiere a todas las particularidades que obtenemos, de acuerdo al vínculo con los padres en la infancia y posteriormente con todas las personas que influyeron en el aspecto emocional. Es por ello, que el carácter se engrandece durante la vida mediante las relaciones que tienen significancia y valor emocional que influyen en la manera de relacionarnos con las demás personas, cómo nos presentamos y nos comportamos. Aunque el carácter se forma desde las primeras conexiones de la madre con su hijo, le ofrecerá al niño los primeros recursos para controlar incrementos imprevistos de tensión que es consecuencia de un placer o displacer. Todo ello, se estructura progresivamente para distinguir lo que es propio y lo que no le pertenece (Ventura, 2020).

Teorías de la Personalidad

En torno a la personalidad se han estructurado diversas teorías ya que su naturaleza misma permite especular desde un punto de vista en particular, es tan compleja que se han desarrollado muchas perspectivas diferentes las cuales se centran en diversos aspectos de la persona; de esta manera se tienen por lo menos cinco perspectivas teóricas sobre lo que es la personalidad y como se desarrolla (Feis et al., 2021).

Perspectiva psicodinámica

Los supuestos principales que se manejan en esta perspectiva son los cinco primeros años de vida, ya que es durante esta etapa donde se empieza a moldear la personalidad, la fuerza inconsciente es la más importante y la neurosis viene a ser el resultado de un

movimiento no saludable hacía, contra o lejos de los demás. Entre sus principales representantes se tienen a Freud, Adler y Jung, (Feis et al., 2021).

La contribución más importante de Freud a la personalidad es el estudio del inconsciente, por lo que, las personas se encuentran motivadas por pulsiones de las cuales presentan poca o ninguna consciencia. En un inicio Freud propone que la vida mental se divide en el inconsciente y el consciente, pero posteriormente le brinda un mayor sustento a su teoría dividiendo la mente en tres conceptos: el ello, el yo y el superyó.

Se podría decir que el yo es la única parte de la mente que tiene contacto con la realidad, su origen está en la infancia y es la fuente de interacción entre la persona y su mundo. El ello, es la parte que no tiene contacto con la realidad pero que lucha de manera constante a fin de disminuir la tensión mediante la satisfacción de los deseos. Por último, el súper yo, hace referencia a la moral e ideales de la personalidad.

Alfred Adler consideraba que el accionar del ser humano no se debía a los instintos y necesidades biológicas; sino más bien al interés social de las personas y a sus metas personales. Además, mencionaba que los seres humanos poseemos sentimientos de inferioridad desde nuestra niñez, debido a la dependencia que tenemos hacia nuestros progenitores; este complejo de inferioridad, nos impulsa y motiva a la lucha por la superioridad; la búsqueda de esta superioridad o perfección determina cómo nos conducimos y el estilo de vida que adoptamos.

Para Adler, la personalidad estaba directamente relacionada con el estilo de vida la cual involucra tanto el patrón de comportamiento de cada persona, como las características personales que nos llevan a buscar la perfección. De esta manera propuso cuatro estilos básicos de vida; que surgen principalmente de la forma en la que las personas enfrentan sus problemas; estos diferentes estilos, no son una regla, sino más bien, un probable estilo de vida que se pueda desarrollar.

Se tiene el estilo de vida dominante el cual se caracteriza por el autoritarismo y la falta de empatía hacia los demás. Otro estilo, es el inclinado a recibir, el cual se caracteriza por la dependencia, ya que espera satisfacer las necesidades a costa de los demás. El otro estilo es el tipo evasivo, quien se caracteriza por no ser capaz de enfrentar los problemas básicos de la vida debido al temor al fracaso. Por último, se tiene el tipo socialmente útil el cual presenta rasgos como la colaboración, el altruismo y un adecuado afronte de los problemas.

Carl Jung propuso la teoría analítica; donde, el yo, para este autor es la parte consciente de la personalidad; involucra un sinfín de información y sensaciones tanto físicas como estados emocionales; también se considera que los recuerdos son un componente importante.

Para Jung, el yo puede manifestarse a través de dos actitudes: la introversión, es decir que dirigen su energía hacia el interior; y la extroversión, que, por el contrario, dirigen su energía hacia el exterior. En base a estas dos actitudes se expuso otras diferencias de la personalidad a las que se denominó: funciones psicológicas. Las corresponden a las distintas maneras de percibir el mundo externo y el mundo subjetivo interno de cada individuo, las cuales se pueden dividir en 4: percibir, intuir, pensar y sentir.

Perspectiva Humanista-existencial

Los supuestos principales que se manejan en esta perspectiva son que las personas se esfuerzan por vivir vidas significativas y felices, se motivan por el crecimiento y la salud psicológica y que la personalidad está formada por la libertad de elección, la respuesta a la ansiedad y la conciencia de muerte. Entre sus principales representantes se tiene a Maslow y Rogers (Feis et al., 2021).

Abraham Maslow propuso una jerarquía de cinco necesidades que dirigen y mantienen activo el comportamiento humano y son: necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y

pertenencia, de estima y de autorrealización. Estas necesidades están ordenadas de las más fuertes a las más débiles, las que están en menor rango deben estar parcialmente satisfechas para que las demás puedan ejercer influencia y son:

Necesidades fisiológicas. Comprenden las necesidades básicas como el sueño, el agua, el sexo y el oxígeno; para muchas personas es más accesible satisfacer estas necesidades; sin embargo, cuando estas necesidades no se cubren adecuadamente, el ser humano dirige toda su energía para satisfacerla ignorando las demás. Por ejemplo, si una persona lleva días sin probar alimento, va a focalizar toda su energía en conseguir comida, cuando lo haya hecho, esta falta agobiante que tenía, pierde importancia y da a lugar a la satisfacción de otras necesidades.

Necesidades de seguridad. Estas necesidades comprenden el nivel de protección ante las distintas amenazas o dificultades que se le presentan al ser humano durante su vida, como cuando un adulto previene para su futuro y se afilia a algún seguro, el tener un ingreso económico fijo, el tener propiedades a su nombre, etc.

Necesidades de pertenencia y amor. Una vez que las necesidades de seguridad y fisiológicas están satisfechas, podemos pasar al siguiente nivel que es la necesidad de pertenencia y amor, esta se puede expresar al tener una relación amical o de pareja e incluso las relaciones sociales que se establecen al pertenecer a un grupo.

Necesidad de estima. Existen dos formas de necesidad de estima, una es cuando tenemos el deseo de competir y probarnos a nosotros mismos de lo que somos capaces y la segunda es cuando necesitamos el reconocimiento de los demás como personas y por nuestros méritos. Cuando estas necesidades no se satisfacen, el individuo se sentirá frágil, inferior y humillado.

Necesidades de autorrealización. Es la más alta de toda la jerarquía y depende de la máxima realización de nuestras capacidades. Si las otras necesidades están bien satisfechas

pero la persona no se siente realizada, no servirán de nada y producirá sentimientos de frustración y descontento.

El proceso de autorrealización es diferente para cada persona y no solo depende de las capacidades creativas, sino de alcanzar el máximo de sus capacidades personales y sentirse pleno logrando el desarrollo de su personalidad.

Según Maslow la satisfacción de las necesidades y las motivaciones relacionadas con ellas, son la fuerza que nos impulsa a desarrollar nuestra personalidad. También expresó que el orden de las necesidades no siempre va a ser igual para todas las personas, puede ocurrir un evento en la vida diaria de la persona, como el quedar desempleado, que hará que le otorgue mayor importancia a las necesidades fisiológicas y de seguridad, y así como este evento muchos más; asimismo, también puede ocurrir que no se satisfagan algunas de las necesidades básicas, esto producirá que la persona esté en un estado de frustración, al no poder superarlo y pasar a la siguiente necesidad.

Carl Rogers plantea que el ser humano está motivado constantemente a mejorar, y llamó a este impulso, tendencia a la realización. Esta tendencia inicia desde el inicio de nuestra existencia hasta su final, supone lucha y sufrimiento a cierto nivel; por ejemplo, como cuando un niño da sus primeros pasos tendrá que pasar por muchas caídas que lo dañan, pero no cesan en su intento de caminar, esa es la tendencia a la realización; conforme va formándose a sí mismo, el niño va sintiendo una necesidad llamada consideración positiva. Esta sensación es universal y abarca la aceptación, el amor y la aprobación por parte de otros. Más adelante, se va superando el deseo de aceptación y se va formando la consideración positiva por uno mismo, esa no depende de la aceptación de los demás, si no la de uno mismo.

Según Rogers el resultado de una consideración positiva hacia uno mismo, de un buen desarrollo psicológico y la evolución, es una persona que funciona plenamente. Estas

personas conocen todas sus experiencias de vida y no desestima ninguna, toman en cuenta las buenas y las malas situaciones, como un aprendizaje para ellos mismos. Asimismo, confían en sus reacciones sin necesidad de preocuparse por opiniones ajenas o algún código social, toman sus decisiones con toda libertad y sin inhibiciones, porque saben que su futuro depende de sus acciones y de ellos mismos, y por último las personas que funcionan plenamente, enfrentan sus problemas y no los evaden.

Perspectiva disposicional

Los supuestos principales que se manejan en esta perspectiva son que las personas están predispuestas a comportarse de manera única y consciente (tienen rasgos únicos) y que existen dimensiones de la personalidad (cinco grandes rasgos de la personalidad). Entre sus principales representantes se tienen a Allport y a McCrae y Costa (Feis et al., 2021).

Gordon Allport proponía que la unidad principal de la personalidad es el rasgo, hacer un listado de los rasgos de una persona nos da una descripción de su personalidad. Resalto 3 tipos de rasgos: Rasgos individuales, son los que posee una sola persona; rasgos comunes, son los que tiene muchas personas, pero en distinto grado y, rasgos únicos, son los que tiene un individuo y tienen estatus como realidades psicofísicas. Los rasgos se pueden inferir de la siguiente forma:

Inferir rasgos del lenguaje. Allport y Odbert después de un severo estudio, determinaron 17,953 nombres de rasgos y los clasificaron en cuatro categorías. La primera, términos naturales que simbolizan rasgos personales (como “asertivo”, “asequible”, etc.); la segunda, términos descriptivos de estados de ánimo o actividades (como “feliz”, “emocionado”); el tercero, términos ponderados que transmiten juicios sociales o de carácter de la conducta personal (como “amigable”) y por último los misceláneos, son descripciones del físico, capacidades y condiciones del desarrollo

Inferir rasgos de conducta. Allport expresaba que las inferencias de la conducta se podían hacer en cualquier situación cotidiana, por ejemplo, se considera que las personas que hacen deporte se les podrían llamar atléticas y así muchas otras consideraciones solo observando la conducta de un individuo

Inferir rasgos de documentos. Se puede inferir rasgos de muchos documentos donde se registran la vida de las personas, Allport propuso un enfoque llamado estructural-dinámico donde se hacía un análisis de la esencia del contenido de las cartas o de cualquier otro documento, este análisis codifica el material para resumir su contenido con una interpretación mínima.

Inferir de las mediciones de la Personalidad. Allport y Vernon crearon un instrumento de medición, basado en que las características más significativas que las personas reconocen son sus valores, es decir las cosas por las que se esfuerzan, este instrumento cuenta con 60 preguntas y los resultados se comparan con datos normativos obtenidos en 1960; por ende, este instrumento no se usa mucho debido a que no refleja los cambios que se dieron desde entonces.

Por otra parte, Allport considero clasificar los rasgos en tres tipos: Rasgos centrales, secundarios y cardinales. Los rasgos centrales son los más importantes, son los que afectan a toda la conducta de manera profunda. Los Rasgos secundarios describen las formas en que una persona es consistente, pero a diferencia de un rasgo central, no influyen mucho en lo que hace la persona. Los rasgos cardinales son los que dominan casi todo el accionar de la persona.

Para concluir Allport refirió que la personalidad es dividida por una jerarquía, donde en el nivel inferior están los reflejos, estos con el tiempo forman hábitos, y el nivel superior esta la integración, que conlleva a la noción de sí mismo, esta va surgiendo en la

personalidad debido a la forma en que se desarrollan los rasgos y las unidades y así es como el intenta dar su visión sobre los rasgos de la personalidad.

Costa y McCrae son los precursores del modelo de los cinco grandes factores de la personalidad, al cual se definió, mediante un consenso de varios años de estudios. Estos factores son: neuroticismo, extraversión, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia. Su establecimiento permitió la conjugación tanto con factores internos (biológicos) como externos (ambiente). A continuación, se pasa a describir cada uno de estos factores:

El neuroticismo corresponde a personas inestables emocionalmente; principalmente poseen dificultad en su control de impulsos, ansiedad, miedo y hostilidad. La extraversión corresponde a las personas sociables y habladoras, que disfrutan la interacción con otras personas; por lo que, son personas asertivas y con un alto nivel de actividad y energía, pues están en constante búsqueda de sensaciones. La amabilidad corresponde a personas altruistas y colaboradoras, empáticas, que les otorgan importancia a las relaciones con los demás. La responsabilidad comprende a personas cuidadosas, orientadas por la conciencia, obedientes y escrupulosas; además, poseen un alto control de impulsos. Por último, la apertura a la experiencia corresponde a personas que presentan intereses amplios, innovadores y atrevidos; esta dimensión se asocia con la inteligencia ya que las personas con alta apertura a la experiencia manifiestan también intereses intelectuales y disposición al aprendizaje de nuevas experiencias y culturas.

Perspectiva biológica evolutiva

Los supuestos principales que se manejan en esta perspectiva, vienen a ser que la base del pensamiento y el comportamiento son las fuerzas biológicas y genéticas, mientras que los pensamientos y comportamientos humanos han sido modelados por fuerzas evolutivas. Entre sus principales representantes se tiene a Buss (Feis et al., 2021).

Buss, fue el primero en considerar el desarrollo de una teoría evolucionista de la personalidad, es por ello que su teoría se realizó en torno a temas de problemas de adaptación y sus soluciones. Además, considera la personalidad es adaptativa porque soluciona problemas de supervivencia y se basa en que existen 5 aspectos de la personalidad:

La surgencia/extraversión/dominio: Se refiere a la disposición por tener estados emocionales positivos y estar comprometido con el entorno, ser sociable y tener seguridad en sí mismo. Si la persona tiene esto, podrá ser líder y obtener logros.

La amabilidad/hostilidad: Se refiere a la disposición y la capacidad de una persona a ayudar a su grupo, o, por el contrario, ser hostil y agresiva con los demás.

Estabilidad emocional/neuroticismo: Se refiere a la capacidad de adaptación frente a peligro o amenazas. Es por ello que el neuroticismo nos hace experimentar emociones negativas como la ansiedad, el miedo, la culpa, por lo tanto, se debe tener cuidado en que no provoque hipersensibilidad que inhabilite la adaptación de la persona. Entonces tener estas emociones en grados normales, nos permite sobrevivir.

La responsabilidad: Es decir tener la capacidad y compromiso para trabajar, por lo que este aspecto indica además confianza.

Apertura: Es una estrategia que contiene la inclinación a la innovación y habilidad para la resolución de problemas, por eso está relacionada con el intelecto y la inteligencia, con la finalidad de tener nuevas experiencias (Feis et al, 2021).

De acuerdo a la perspectiva biológica evolutiva de la personalidad, indica que algunos componentes de la personalidad son hereditarios y sostiene que está determinada en una parte por los genes de nuestros antepasados. Así mismo, los rasgos de personalidad que nos ayudan

a la supervivencia y el éxito son probables que se transmitan a nuestras futuras generaciones (Feldman, 2019).

Perspectiva del aprendizaje (social) – Cognitivo

Los supuestos principales que se manejan en esta perspectiva son que la única explicación para el comportamiento son las condiciones del entorno, que el aprendizaje ocurre a través de la asociación y las consecuencias de nuestro comportamiento, que el aprendizaje se da también cuando se tiene éxito o se fracasa, que la personalidad se desarrolla como una interacción entre las características internas y externas de una personas y que los constructos cognitivos que desarrollamos para percibir el mundo moldea nuestra personalidad. Entre sus principales representantes se tienen a Skinner, Bandura, Rotter, Mischel y Kelly (Feis et al., 2021).

Skinner, considera la personalidad como un grupo de patrones de comportamientos que son aprendidos, así mismo las similitudes en las respuestas ante distintas situaciones son el resultado de patrones de reforzamiento parecidos que se aprendieron en situaciones pasadas. Se basa en que las personas son cambiantes por el proceso de aprendizaje de nuevos patrones de conducta, entonces si alguien tiene la capacidad de controlar y modificar los patrones en una situación, la conducta se podrá modificar e incluso mejorar (Feldman, 2019).

Los enfoques cognitivos sociales de personalidad resaltan la influencia de las cogniciones de la persona (pensamientos, sentimientos, expectativas y valores) en determinar la personalidad. Según Bandura (1999, citado por Feldman, 2019) afirma que las personas pueden anticiparse a posibles resultados de algunas conductas en un entorno sin tener que realizarlas, debido al mecanismos del aprendizaje por observación. Entonces los enfoques cognitivos sociales, la personalidad se desarrolla mediante la observación consecutiva del comportamiento de los demás.

Liderazgo

Debido a su complejidad, no es posible establecer una única definición para el liderazgo. Por esta razón, existen varias conceptualizaciones debido a las características específicas de los investigadores y los fenómenos que se estudian. Según Bickes y Yilmaz (2020), la mayoría de estas definiciones comparten ciertos aspectos comunes, como el logro de objetivos, el papel del grupo u organización, la estructura y las relaciones interpersonales.

Fernández (2018) sostiene que el liderazgo es una meta-competencia que consta de una variedad de características y rasgos no homogéneos. Además, existen diferencias en la conceptualización del liderazgo en función del género y la generación.

El liderazgo se basa en la influencia y la capacidad de atraer a las personas hacia las metas en lugar de obligarlas a seguirlas mediante castigos o recompensas. Es importante destacar que el poder del liderazgo depende del carácter del líder y no solo del cargo que ocupa en un grupo. El liderazgo no se trata solo de habilidades, sino también de cualidades como el entusiasmo, la integridad, el valor y la humildad. El buen liderazgo nace de la pasión por el trabajo y el interés por las personas, creando un vínculo emocional entre el líder y el grupo, formando una comunidad que ofrece lo mejor de sí misma. El liderazgo tiene la capacidad de crear un cambio positivo en la cultura organizacional a largo plazo, y a menudo requiere valor para tomar decisiones difíciles (Cao, 2017).

Teorías sobre el Liderazgo

Existen múltiples teorías en relación al liderazgo, entre ellas se encuentran la teoría de los rasgos que sugiere que los líderes con ciertas características son más efectivos que otros, las teorías conductuales que asocian la eficacia del líder con comportamientos específicos y las teorías de liderazgo situacional que afirman que el liderazgo depende de la interacción entre ciertas circunstancias y el líder (Bickes & Yilmaz, 2020).

Teorías de los rasgos. Propone que hay características específicas que diferencian a los líderes de los seguidores. Los primeros estudios sugirieron que la inteligencia, la confianza en sí mismo, la diligencia y otros rasgos eran importantes para un liderazgo exitoso. Sin embargo, a medida que los estudios avanzaban y se examinaban más aspectos, la lista de rasgos se ampliaba y se demostraba que no hay un consenso sobre cuáles son los rasgos efectivos de liderazgo. Además, se ha encontrado que los líderes con ciertos rasgos pueden tener éxito en una situación y no en otra, lo que ha llevado a una pausa en la investigación sobre la teoría de los rasgos del liderazgo.

Más recientemente, se está considerando su estudio específicamente desde los cinco grandes, las competencias de gestión y la inteligencia (Bickes & Yilmaz, 2020).

De acuerdo a esta teoría, se analiza los rasgos de la personalidad y los comportamientos que atribuyen al liderazgo, por lo tanto, se enfoca en estos rasgos y comportamientos más relevantes que tienen a su vez los grandes líderes. Por esto, se llegó a la conclusión que un líder tiene un alto nivel de energía, apariencia, autoconfianza, dominio y persuasión. Lo cual ayudó como requisitos para definir los candidatos idóneos a puestos laborales de dirección. Sin embargo, las personas con rasgos similares pueden transformarse en líderes muy distintos, además uno puede convertirse en líder y otro puede ser seguidor, independiente de su personalidad y comportamiento (Solarte, 2022).

Teorías conductuales. Dado que la teoría de los rasgos no ofrecía una explicación a las razones detrás de un líder exitoso, su estudio lo continuó, el enfoque conductual en la década del 40 a través del cual se buscó determinar el tipo de liderazgo y sus comportamientos típicos, observando si estos son efectivos en cada situación; inician con la actuación de un líder al momento de dirigir a un grupo de empleados, determinar los comportamientos de liderazgo detrás del éxito del rendimiento del grupo o, buscar la relación

de los comportamientos de liderazgo con la preocupación de las personas (Bickes & Yilmaz, 2020).

Las teorías conductuales del liderazgo sostienen que son las conductas de una persona las que lo convierten en líder, y no los rasgos innatos que posee. A diferencia de la teoría de los rasgos, que postula que los líderes nacen, no se hacen, la teoría conductual sostiene que el liderazgo se puede aprender y desarrollar como una capacidad. Entre las teorías conductuales más relevantes se encuentra Entre las teorías conductuales más importantes, son las siguientes (Alcázar, 2020) :

Estudios de la Estatal de Ohio. Se realizó investigaciones para identificar las dimensiones de la conducta de un líder, por lo que empezaron con mil categorías, pero concluyeron con dos que englobaban la conducta del líder descrito por los trabajadores, las cuales fueron llamadas, iniciación de la estructura y consideración. La iniciación de la estructura, se refiere al grado de probabilidad en como un líder establece su papel y el de sus seguidores en un intento de alcanzar las metas. Mientras que la consideración, se refiere como el grado de probabilidad que el líder posea relaciones de trabajo con confianza mutua, de acuerdo a las ideas de los trabajadores y sus sentimientos. Ambos factores aumentarían que se dé un liderazgo eficaz (Alcázar, 2020).

Estudios de la Universidad de Michigan. Los estudios de la Universidad de Michigan tenían como objetivo identificar los comportamientos relacionados con el liderazgo efectivo y las variables fueron las siguientes:

En cuanto a la orientación a los empleados, los líderes van a resaltar por la relación que llevan con los trabajadores, por lo que demuestran su interés hacia ellos y aceptan sus diferencias individuales.

En base a la orientación a la producción, estos líderes dan importancia a aspectos técnicos y cumplir las tareas laborales.

En conclusión, estos estudios nos indican que un líder podría tener a su vez estas características, en cuanto a ser estructurado o enfocarse a los demás. Es por ello que, estos líderes obtienen mejores resultados. Sin embargo, estas teorías no tomaron en cuenta el contexto en el ejercicio del liderazgo, lo que podría disminuir su efecto (Alcázar, 2020).

Teorías situacionales. Si bien la teoría conductual ofrecía indicaciones de los comportamientos idóneos ante determinadas situaciones, ignoraba la situación de los seguidores y la organización, por lo que en base a esta ausencia surge la teoría del liderazgo situacional en la década del 60, sosteniendo que las características y comportamientos del liderazgo deben actuar en conjunto a las distintas situaciones para asumir resultados; las características adquiridas son significativas con los intereses de los líderes en sus circunstancias situacionales (Bickes & Yilmaz, 2020).

De acuerdo al planteamiento de la teoría del liderazgo situacional, se considera que tiene una naturaleza comportamental y no actitudinal, por ello las dimensiones para describir el comportamiento de un líder situacional son: comportamiento de tarea y comportamiento de relación, donde es importante el comportamiento o conducta, lo cual es observable, y no la actitud que no es observable. Además, se considera que el liderazgo situacional está buscando que el líder sea efectivo y su comportamiento este adecuado con las necesidades del grupo de trabajo. Por otro lado, la identificación de las características de los seguidores es importante para determinar el comportamiento o estilo idóneo del líder para desarrollar una relación líder y seguidor de una forma más efectiva (Torres, 2020).

Estilos de liderazgo

En la evaluación del liderazgo diversos autores han propuesto modelos en los que se consideran determinados estilos, o formas de liderar, entre los modelos que más resaltan se tienen:

Lewin, Lippitt y White (1939) describen tres tipos de liderazgo: autocrático, democrático y laissez faire

Estilo de liderazgo autocrático. Se caracteriza por un líder que dirige de forma autoritaria y no muestra interés por el desarrollo personal o la autonomía de sus subordinados. Este tipo de líder establece una relación estrictamente vertical y no muestra objetividad al juzgar a sus subalternos. Aunque los resultados pueden ser positivos al principio, con el tiempo los subordinados pueden experimentar estrés y frustración, lo que conduce a una disminución en el rendimiento.

Estilo de liderazgo democrático. Un líder democrático toma en consideración las opiniones de sus subordinados; asimismo, muestra preocupación por ellos y por sus deseos de pertenencia al grupo. Por otro lado, son realistas y objetivos con sus seguidores, manteniendo una buena comunicación y una relación horizontal con ellos. En contraste con el estilo de liderazgo autocrático, los resultados inicialmente no son muy eficientes; sin embargo, con el pasar del tiempo estos mejoran, debido a la participación y desarrollo de todos los miembros del equipo de trabajo.

Estilo de liderazgo laissez – faire. Es considerado por varios autores como el estilo de liderazgo menos eficaz; en cuanto a la satisfacción de los seguidores, este estilo es menos preferido que el estilo democrático, pero más preferido que el estilo autocrático. Un líder que adopta este estilo, no muestra interés por la toma de decisiones y evita responsabilidades; otorgándoles total libertad de decisión a sus seguidores.

El estilo de liderazgo Laissez faire es único, ya que el líder permite a sus seguidores trabajar de la manera que consideren más adecuada, y fomenta la supervisión mínima de los

responsables de cada área. Debido a esto, este estilo se considera poco comprometido y se limita a evaluar los resultados logrados por los seguidores (Rojero et al, 2019).

Likert (1961), manifiesta que la administración es un proceso que varía en cada organización, teniendo en cuenta las condiciones externas e internas de ésta; por ello, otorga determinadas características a las organizaciones; a partir de estas características surgen cuatro sistemas o estilos de liderazgo:

Sistema 1 Administración autoritaria – coercitiva: Se caracteriza por mostrar poco interés en los seguidores y utilizar tácticas hostiles para lograr su conformidad. La comunicación entre el líder y los subordinados es prácticamente nula.

Sistema 2 Administración autoritaria – benevolente: Se distingue por el liderazgo que mantiene una posición de autoridad, pero también muestra interés en las necesidades de sus seguidores. Este estilo de liderazgo se enfoca en mejorar la comunicación entre los distintos niveles de la organización y se logra la obediencia de los seguidores a través de incentivos. A pesar de que algunas decisiones son delegadas, las más importantes son tomadas por el líder.

Sistema 3 Administración consultiva: Existe una mayor comunicación entre los distintos niveles de la empresa, las ideas de los subalternos son tomadas en cuenta; sin embargo, la decisión final recae en el líder.

Sistema 4 Administración de grupo participativo: En este sistema existe un mayor compromiso y participación por parte de los seguidores, pues juegan un rol importante en la toma de decisiones de la organización. Según Likert, este es el estilo de dirección ideal.

Según Hersey y Blanchard (1981), el liderazgo situacional surge de la interacción entre el comportamiento del líder hacia las tareas y el soporte socioemocional que brinda a sus seguidores, así como la madurez de estos últimos.

Este modelo identifica dos dimensiones del liderazgo: el comportamiento hacia las tareas, que se refiere a la definición de objetivos y roles por parte del líder, y el comportamiento de relación, que se refiere a la comunicación y el apoyo que el líder brinda a sus seguidores. De la combinación de estas dos dimensiones surgen cuatro estilos de liderazgo: participativo, persuasivo, delegado y directivo.

Participativo. Promueven el trabajo en equipo y la participación de sus subalternos en la toma de decisiones; pues, consideran necesario respaldar la capacidad de los seguidores

Persuasivo. Este estilo se distingue porque el líder da la mayoría de las instrucciones, pero al mismo tiempo actúa como guía para alcanzar los objetivos. Asimismo, se produce una comunicación efectiva entre el líder y los seguidores.

Derogador. Se caracteriza por la escasa dirección o apoyo proporcionado por el líder, lo que permite que los seguidores tengan más libertad para organizar su trabajo y objetivos. También se presenta una comunicación limitada entre los líderes y los subordinados.

Directivo. Se caracteriza por dar órdenes claras a los seguidores; acerca de qué, cómo, cuándo y dónde hacer sus tareas.

Bass (1985) propone dos estilos de liderazgo: el transaccional y el transformacional. El liderazgo transaccional se basa en el intercambio entre el líder y sus seguidores, en el que el líder proporciona recompensas o castigos según el rendimiento de sus subordinados. En cambio, el liderazgo transformacional se enfoca tanto en los seguidores como en la organización. Su objetivo es lograr el desarrollo individual de cada uno de los subordinados y motivarlos para el cambio y la mejora. El líder transformacional busca establecer una relación con sus seguidores que los inspire, lo que genera confianza y admiración por parte de ellos.

El líder transformacional y transaccional

El líder transformacional es visionario, carismático e inspirado, por lo que tiene las siguientes características:

Una influencia idealizadora; se refiere a que posee altos estándares de conducta ética y moral, entonces sus seguidores lo consideran como un modelo a seguir.

Motivación inspiradora; se refiere a que el líder posee una visión clara y fuerte sobre el futuro según ideales y puede convencer a sus seguidores a llegar a esa visión del futuro.

La estimulación intelectual; se refiere a que el líder reta las normas anteriormente establecidas de las organizaciones, pero a favor de un pensamiento integrador, impulsando a sus seguidores a crear y desarrollar nuevas estrategias.

Consideración individual; es decir que el comportamiento del líder está a favor del crecimiento de sus seguidores, siendo su guía, pero también consultándoles (Nájera-Acuña et al, 2018).

Por otra parte, el líder transaccional, tiene como objetivo controlar a sus seguidores, mediante medios económicos o racionales, por lo que tiene las siguientes características:

Recompensa contingente; se refiere al intercambio de recursos entre el líder y sus seguidores, todo por resultados y esfuerzos.

Gestión por excepción; es decir el monitoreo del desempeño de los seguidores y tomar medidas cuando se necesite.

Gestión pasiva por excepción; es similar a la anterior, pero el líder interviene cuando hay graves problemas.

El líder permite a sus seguidores que actúen según la forma que ellos consideran.

Goleman (2005), realizó numerosas investigaciones acerca del liderazgo y la importancia que ejerce la inteligencia emocional en este; es así como plantea la existencia de

seis diferentes estilos de liderazgo: coercitivo, orientativo, afiliativo, democrático, ejemplar y formativo.

Estilo coercitivo. Se caracteriza por una relación vertical entre líder y subordinados, sin participación en la toma de decisiones y una comunicación deficiente.

Estilo orientativo. Se le otorga una gran importancia a la consecución de objetivos y las estrategias utilizadas para este fin. Un líder orientativo les otorga a sus seguidores la libertad para innovar y desarrollar sus ideas; siempre y cuando vayan acorde con la visión de la organización.

Estilo afiliativo. Está orientado hacia las personas, se considera más importante a los seguidores y sus sentimientos que a la consecución de metas; la prioridad es mantener un clima de armonía y felicidad entre sus colaboradores.

Estilo democrático. Se caracteriza por impulsar la flexibilidad y responsabilidad. Este estilo puede generar confusión entre los seguidores, al sentir una falta de guía.

Estilo formativo. Los líderes formativos se caracterizan por ayudar a sus seguidores a identificar sus puntos fuertes y débiles; y cómo orientar estas características para el desarrollo de cada uno de ellos; tienden a delegar funciones y plantear retos a sus subordinados.

Estilo ejemplar. En este estilo, el líder es un modelo de desempeño, por lo cual establece altos estándares para sus seguidores; es muy exigente consigo mismo y con la calidad y rapidez de su trabajo, esperando lo mismo de sus subordinados; en caso sus expectativas de excelencia no sean cumplidas, prefiere reemplazar a sus seguidores por alguien que si las satisfaga.

Fiedler propuso el modelo de contingencia, el cual plantea que el desempeño del grupo, depende de la relación entre el estilo del líder para relacionarse con sus subordinados y el control que ejerza sobre determinada situación (Robbins et al., 2019).

Para encontrar el estilo de liderazgo, Fiedler y House (1988) elaboraron un modelo en el que se plantea tres dimensiones para el liderazgo: relación líder – miembros, estructura de la tarea y, poder de la posición; en base a la evaluación de estas dimensiones se evidencian dos tipos de liderazgo: orientado a la tarea y orientado a la relación.

Personalidad y liderazgo

Personalidad y surgimiento de liderazgo

Los individuos que se convierten en líderes dentro de un grupo suelen tener ciertas características de personalidad que predicen su emergencia. Entre estas características se encuentran la extraversión, la apertura a nuevas experiencias, la conciencia, la estabilidad emocional, el autoritarismo, la creatividad, la masculinidad, el antagonismo, la autoestima, la eficacia y las habilidades sociales.

La motivación para liderar está influenciada por la personalidad, de tal forma que aquellos individuos que encuentran satisfacción en ejercer el liderazgo y lo consideran una responsabilidad, suelen ser personas extrovertidas y sociales por naturaleza, que confían en sus habilidades para liderar, según afirma (Ensari et al., 2020).

La personalidad es la variable más comúnmente asociada con el surgimiento del liderazgo, y los rasgos de personalidad pueden influir en los comportamientos de liderazgo que, a su vez, son percibidos por otros y pueden llevar al surgimiento de líderes en grupos de trabajo o equipos. La extroversión, en particular, ha demostrado estar consistentemente relacionada de manera positiva con el surgimiento de líderes. Los individuos con niveles más altos de extroversión suelen ser positivos, ambiciosos e influyentes, lo que sugiere que podrían presentar comportamientos de liderazgo basados en relaciones, como capacitar a otros para que asuman iniciativas en la solución de problemas y brindar apoyo y estímulo al equipo. (Coluccio & Rodriguez, 2018).

Personalidad y liderazgo efectivo

Según las investigaciones, todos los rasgos de personalidad de los cinco grandes, así como la motivación, por el logro, la energía, el dominio, la honestidad/integridad, la confianza en uno mismo y la creatividad predicen la eficacia del líder (Ensari et al., 2020).

Un liderazgo efectivo está vinculado a la personalidad del líder, por lo tanto, puede establecerse de distintas maneras, así mismo, los seguidores influyen por medio de lo que esperan que cumpla el líder, aunque también es importante en que situación esté la empresa o institución (Hidalgo, 2017).

Por otro lado, un liderazgo efectivo va a tomar en cuenta que existen personas con diferentes personalidades y va a tratar de comprender mejor las relaciones sociales entre estos trabajadores, entonces se centrará en conocer las personalidades, ya que en la actualidad se está conformando grupos de trabajo multidisciplinarios y hay más diversidad (Zunni, 2020).

Antecedentes de la relación entre la personalidad y el liderazgo

La relación entre la personalidad y el liderazgo es un campo muy estudiado (Gómez & Vázquez, 2020), ya que se considera que las personas pueden alcanzar el liderazgo según determinadas características de su personalidad; asimismo se centra el estudio en la personalidad ya que esta es consistente en todos los adultos y puede constituir un factor predictivo a lo largo del tiempo; además que el comportamiento viene a ser una de sus funciones (Manosalvas et al., 2017).

Entre algunas de las investigaciones internacionales sobre esta relación podemos encontrar las siguientes:

Arévalo et al. (2019) Y sus colegas llevaron a cabo un estudio en Ecuador con el objetivo de examinar la relación entre los estilos de personalidad y el liderazgo transformacional en una muestra de 368 estudiantes de administración de empresas. Los

resultados indicaron que el liderazgo transformacional se correlaciona significativa y positivamente con la extraversión y la escrupulosidad con un nivel fuerte, y con la apertura a la experiencia con un nivel débil y negativamente con el neuroticismo con un nivel débil.

Gonzales (2017) desarrolló una investigación en Bolivia buscando establecer la relación entre los tipos de personalidad y los estilos de liderazgo en 30 representantes de una congregación cristiana, encontrando que ambas variables se relacionan de manera significativa.

Coluccio y Rodríguez (2018) presentaron una investigación en Chile con la finalidad de comprender la relación entre la personalidad y el surgimiento dinámico del liderazgo en una muestra de 233 estudiantes de ingeniería industrial. Se encontró que la extroversión y la afabilidad se relacionan positivamente con el surgimiento de líderes basados en las relaciones y que la responsabilidad y extroversión se relacionan con el surgimiento de líderes basados en las tareas.

En cuanto a las investigaciones nacionales encontramos:

Almonacid et al., (2021) desarrollaron una investigación a fin de determinar la relación entre la personalidad y los estilos de liderazgo en ejecutivos de mandos medios y altos de Perú y Ecuador. En los resultados se encontró que la personalidad se relaciona de manera significativa con el liderazgo transformacional y con el liderazgo laissez faire mas no con el liderazgo transaccional.

Leigh et al. (2021) Desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la personalidad y los estilos de liderazgo en ejecutivos de Ecuador, Colombia y Perú. En los resultados encontró que la personalidad se relaciona de manera significativa con los estilos de liderazgo laissez faire y el liderazgo transformacional.

Chouciño et al. (2019) Presentaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los rasgos de personalidad en una muestra de

330 estudiantes de posgrado. Se encontró que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con los rasgos de neuroticismo, extraversión, agradabilidad y apertura a la experiencia.

Ríos (2019) mediante su investigación buscaba determinar el nivel de rasgos de personalidad que presentan los policías de la Comisaría P.N.P. Moyobamba, San Martín, es así que su muestra estuvo conformada por 44 miembros de la policía de esta comisaría. Según sus resultados, indica como índices predominantes en la dimensión apertura a la experiencia, donde el 55% tiene un nivel alto, en la dimensión de extraversión un 55% tiene un nivel alto, en la dimensión amabilidad un 98% tiene un nivel promedio, en la dimensión responsabilidad un 93% tiene un nivel promedio y en la dimensión neuroticismo un 70% tiene un nivel promedio. Concluyendo que el rasgo predominante de la personalidad de los policías de la muestra fue la amabilidad con un 98% en un nivel promedio, evidenciando una estabilidad emocional adecuada relacionada a un buen trato con las demás personas.

En su investigación, Uribe (2017) examinó si los oficiales instructores de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional poseían características y comportamientos de liderazgo, y si éstos influían en los cadetes. La muestra consistió en 215 cadetes y los resultados indicaron que las características de liderazgo de los oficiales instructores tenían una influencia positiva en los cadetes en formación. En consecuencia, esta información fue útil para identificar a aquellos policías con habilidades para ser instructores en las escuelas de formación.

A nivel local solo se encontraron tres investigaciones:

Orbegoso (2021) quien pretendió determinar la relación entre la personalidad y las habilidades directivas en 105 trabajadores de una empresa cementera. Encontrando que ambas variables se relacionan de manera significativa y también respecto a las habilidades personales e interpersonales con los estilos de personalidad.

Baños y Uscamayta (2018) buscaron relacionar los rasgos de personalidad con los estilos de liderazgo en 250 personas emprendedoras de una red de mercadeo. Se encontró que el factor extraversión se relaciona de manera significativa y directa con el estilo de liderazgo laissez faire y una relación negativa y significativa entre el factor responsabilidad y el estilo democrático.

Huamaní y Rodríguez (2017) realizaron una investigación para determinar la relación entre personalidad situacional y motivación laboral en los miembros de la policía de la Comisaría de Santa Marta de la Región Arequipa, con una muestra comprendida de 100 varones y mujeres con edades entre 20 y 60 años. Los resultados indicaron que existe una relación significativa positiva y negativa entre las variables personalidad situacional y motivación laboral, siendo así que las variables en estudio de dominancia, agresividad y liderazgo se relacionan de forma positiva con los factores motivacionales, identidad y relación subalterno-subalterno. Las variables personalidad situacional como auto concepto, autoconfianza, independencia y control cognitivo, se relacionan negativamente con el factor motivacional subalterno – subalterno.

Hipótesis

Existe correlación significativa entre los factores de personalidad y los estudios de liderazgo.

CAPÍTULO II. MÉTODO

Método

La presente investigación fue realizada mediante el método hipotético deductivo, el cual nos permite plantear una hipótesis, para poder realizar una deducción que sea lógica y correcta de acuerdo a nuestras predicciones y finalmente ponerlo a prueba contrastándolo con la realidad o lo empírico (Poblete & Prieto, 2017).

Se realizó la investigación bajo el enfoque cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se caracteriza por presentar un grupo de procesos organizados de manera secuencial para comprobar suposiciones mediante el uso de métodos estadísticos.

El alcance fue correlacional, ya que se busca relacionar las dimensiones de la personalidad con los estilos de liderazgo y el alcance correlacional se caracteriza por buscar determinar la relación entre una o más variables, las cuales previamente son medidas de manera individual (Hernandez & Mendoza, 2018).

La investigación tuvo un diseño no experimental transeccional. Este tipo de diseños tiene la particularidad de no realizar intervenciones sobre las variables, las cuales son evaluadas en su entorno natural, ya que, lo que se pretende evaluar, ya ha sucedido; asimismo el corte transeccional hace referencia a que la evaluación solo se realizará una vez, por cada instrumento, en cada sujeto.

Instrumentos

En el presente estudio se utilizó dos cuestionarios, los cuales se describen a continuación:

Inventario de los Cinco Factores NEO - FFI

Fue desarrollado por Costa y McCrae y consta de 60 ítems con opción de respuesta a una de cinco alternativas. Su aplicación está destinada a adolescentes y adultos, por lo que

puede ser tomada de manera individual o grupal con una duración aproximada de 15 minutos.

Las dimensiones que permitió evaluar son:

Neuroticismo: ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46, 51, 56

Extraversión: ítems 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47, 52, 57

Apertura: ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48, 53, 58

Amabilidad: ítems 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54, 59

Responsabilidad: ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60

Para poder realizar la calificación se debe invertir lo marcado en los siguientes ítems:

5, 6, 8, 9, 14, 17, 19, 23, 27, 34, 37, 38, 41, 42, 43, 46, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60.

Seguidamente se debe sumar, en cada dimensión.

Tabla 1

Baremos NEO-FFI

	Neuroticismo	Extraversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad
Bajo	- 27	- 30	- 34	- 44	- 32
Medio	28 - 40	31 - 44	35 - 45	45 - 46	33 - 47
Alto	41 - más	45 - más	46 - más	47 - más	48 - más

En cuanto a la validez y confiabilidad, el instrumento fue adaptado por Martínez y Cassaretto (2011), mediante un estudio realizado a 517 universitarios peruanos, y se obtuvo un resultado mayor a .70 en las cinco dimensiones antes mencionadas; dado esto se corrobora la confiabilidad de la prueba encontrando una adecuada estructura factorial e índices de confiabilidad elevados para los factores N, E y C y aceptables para O y A.

Inventario de Estilos de Liderazgo

Fue desarrollado por Kurt Lewin y consta de 33 ítems que se puntúan como verdadero o falso, según la percepción del evaluado. Su aplicación se encuentra destinada a jóvenes y adultos y ésta, puede ser de manera individual o grupal con una duración aproximada de 15 minutos. Los estilos de liderazgo que permitió evaluar son:

Estilo democrático: ítems 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28 y 31.

Estilo autocrático: Ítems 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29 y 32.

Estilo laissez faire: Ítems 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30 y 33.

Para la calificación se debe puntuar con un punto si se marca verdadero o cero si es falso y se debe sumar los ítems de cada estilo

Tabla

2

Baremos Estilos de Liderazgo

Puntaje	Interpretación
0-3	Bajo predominio del estilo
4 -7	Predominio medio del estilo
8 – 11	Alto predominio del estilo

En cuanto a la validez y confiabilidad, son variados los estudios realizados en Perú entre los que resaltan la investigación de Jiménez (2016) y el de Castillo (2018). Jiménez llevo a cabo la validación mediante juicio de expertos y evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, encontrando valores por encima de .82. Castillo determinó la confiabilidad mediante el coeficiente KR-20 encontrando un valor de .842.

Participantes

Población

La población estuvo integrada por los efectivos policiales de Arequipa, quienes, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018), suman un total de 3 mil 569 sujetos.

Muestra

Dado que se tiene una población grande, se vio por conveniente realizar un muestreo probabilístico para determinar la cantidad de participantes; para ello se optó por la fórmula de poblaciones finitas, la cual es sugerida cuando se tiene conocimiento del número total de los integrantes de la población (López & Fachelli, 2015)

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * P * Q}$$

Donde:

N = tamaño de la población o Universo (finito).

Z_a^2 = nivel de confianza deseado.

n = tamaño de la muestra.

e = error de estimación máximo aceptado

q = proporción de la población sin el atributo deseado (fracaso).

p = proporción de la población con el atributo deseado (éxito).

A partir de:

Nivel de confianza = .95

Margen de error = .05

Tamaño de la población = 3569

Entonces se estima:

$$n = \frac{3569 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (3569 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 346.916$$

Por lo que se determinó que la muestra estuvo conformada por 347 sujetos.

Muestreo

La selección de los participantes se determinó mediante un muestreo no probabilístico intencional, teniendo en cuenta ciertos criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión

Efectivos policía nacional del Perú de la ciudad de Arequipa

Efectivos que hayan dado su consentimiento de participación

Efectivos que cuenten con personal a cargo

Criterios de Exclusión

Efectivos que no cuenten con personal a cargo

Efectivos que no hayan terminado de llenar los cuestionarios

Efectivos que pertenezcan a comisarías de categoría d y e

Procedimiento

Se envió una solicitud al Jefe de la División de Orden y Seguridad de la ciudad de Arequipa, a fin de obtener el permiso para desarrollar las evaluaciones con su personal.

Con las comisarías que nos brindó el Jefe de la División de Orden y Seguridad, se realizaron reuniones con el comisario de cada establecimiento policial para explicarles la temática, objetivos y la forma en que se tratarán los datos; asimismo, se les brindó un formato de consentimiento informado.

A quienes aceptaron participar, se les hizo entrega de los instrumentos, brindándoles indicaciones sobre su llenado virtual, donde los evaluadores resolvieron sus dudas.

Se procedió a culminar el llenado de las pruebas y se verificó que hayan llenado todos los participantes.

Cuando se culminó la recolección de datos, se pasó todos los datos a una tabla de Microsoft Excel, los cuales fueron sometidos a un análisis mediante el paquete estadístico SPSS 28, para realizar la interpretación de las tablas y gráficos estadísticos. Finalmente, se terminó la elaboración del informe de tesis.

Consideraciones éticas

En el presente estudio se tuvo en cuenta los principios básicos del código de Helsinki (Schmidt et al., 2020):

Consentimiento informado: Se entregó este formato a cada integrante de la población.

Autonomía: Cada participante fue tratado con integridad y de manera digna.

Justicia: Todos los integrantes de la población tuvieron las mismas posibilidades de participar, siempre y cuando cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión.

Beneficencia: El estudio supone un beneficio a largo plazo puesto que, con la información obtenida, las instituciones evaluadas podrán desarrollar estrategias de intervención que permitan mejorar las deficiencias halladas.

Análisis de datos

Se armó la base de datos y la categorización mediante el software Excel.

Los datos fueron transferidos al programa estadístico SPSS 28 y se hizo el análisis descriptivo correspondiente, generando tablas y gráficos.

Seguidamente se continuó con el análisis inferencial y para ello se analizó la distribución de los datos, mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, ya que, se tuvo una muestra mayor a los 50 sujetos.

Según la distribución de datos hallada, se eligió la prueba de hipótesis y se la aplicó mediante el SPSS 28.

Por último, las tablas generadas fueron transferidas al Word y se desarrolló su interpretación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Resultados

A continuación, dentro de este punto del capítulo se detallará los resultados de las variables según la recolección de datos realizada por medio de los instrumentos dentro de la

presente investigación; donde se mostrarán tanto resultados descriptivos como inferenciales que buscaron responder a los objetivos e hipótesis planteados.

Tabla 3

Correlación entre los factores de personalidad y los estilos de liderazgo

		Estilo democrático	Estilo autocrático	Estilo Laissez Faire
Rho de Neuroticismo Spearman	Coefficiente de correlación	.150**	-.110*	.217**
	Sig. (bilateral)	.005	.041	.000
	N	347	347	347
Extraversión	Coefficiente de correlación	-.104	.145**	-.142**
	Sig. (bilateral)	.054	.007	.008
	N	347	347	347
Apertura	Coefficiente de correlación	-.125*	.124*	-.109*
	Sig. (bilateral)	.020	.020	.043
	N	347	347	347
Amabilidad	Coefficiente de correlación	-.162**	.062	-.157**
	Sig. (bilateral)	.002	.253	.003
	N	347	347	347
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	-.166**	.122*	-.162**
	Sig. (bilateral)	.002	.023	.003
	N	347	347	347

En la Tabla 3, se visualiza los resultados de las correlaciones realizadas entre los factores de personalidad y los estilos de liderazgo en los efectivos policiales de Arequipa. Se evidencia que el neuroticismo guarda relación directa con el estilo democrático y laissez faire, ya que sus correlaciones tuvieron un valor de .150 y .217 respectivamente y, un nivel de

significancia menor a .05; sin embargo, tuvo una relación inversa con el estilo autocrático, debido a que su coeficiente de correlación tuvo un valor de $-.110$ y un $p = .000$.

Por otro lado, en relación al factor extraversión, se evidenció que solo tuvo correlación directa con el estilo autocrático, ya que su coeficiente de correlación es $.145$ y $p = .007$; adicionalmente, tuvo una correlación inversa con el estilo laissez faire, debido a que el coeficiente tuvo un valor de $-.142$ y $p = .008$; sin embargo, no tuvo una correlación alguna con el estilo democrático, ya que su nivel de significancia fue mayor a .05 ($p = .054$).

En relación, al factor apertura, se evidenció que existe correlación con todos los estilos de liderazgo, ya que en todos los casos se evidenció un nivel de significancia menor a .05; sin embargo, con el estilo democrático y con el estilo laissez faire, se evidenció que la correlación es inversa, debido que, sus coeficientes de correlación fueron $-.125$ y $-.109$ respectivamente; pero, con el estilo autocrático se evidenció una correlación directa, ya que el coeficiente tuvo un valor de $.124$.

Por su parte, en referencia con el factor amabilidad, se evidenció que existió una correlación significativa e inversa con el estilo democrático y el estilo laissez faire, ya que sus coeficientes tuvieron un valor de $-.162$ y $-.157$ respectivamente, y un p-valor menor a .05; sin embargo, no se evidenció relación alguna con el estilo autocrático, ya que su nivel de significancia fue mayor a .05 ($p = .253$).

Y, finalmente, en relación al factor responsabilidad se encontró relación con todos los estilos de liderazgo, ya que su nivel de significancia en todos los casos fue menor a .05; sin embargo, existe correlación inversa con el estilo democrático y laissez faire, debido que, sus coeficientes tuvieron un valor de $-.166$ y $-.162$ respectivamente, pero, con el estilo autocrático se evidenció una correlación directa ($r_s = .122$).

Tabla 4

Niveles de los factores de personalidad

	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Neuroticismo	238	68.6%	101	29.1%	8	2.3%
Extraversión	1	.3%	89	25.6%	257	74.1%
Apertura	49	14.1%	192	55.3%	106	30.5%
Amabilidad	117	33.7%	43	12.4%	187	53.9%
Responsabilidad	2	.6%	59	17.0%	286	82.4%

La Tabla 4, muestra los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 1 (factores de personalidad), evidenciándose que, en relación al neuroticismo, el 68.6% asevero que mantiene un nivel bajo, el 29.1% tiene un nivel medio y solo el 2.3% mantiene un nivel alto; indicando con ello que la mayoría de los agentes policiales mantienen una serenidad en relación a los factores estresores, indicando con ello que tienden a tener menor preocupación.

Por otro lado, en referencia a la dimensión extraversión, el 74.1% de la totalidad indico tener niveles altos, el 25.6% mostraron tener un nivel medio y solo el .3% tener un nivel bajo; indicando con ello que la mayoría de los efectivos policiales tienden a tener mayor facilidad de palabra con las demás personas de su entorno.

Con respecto a la dimensión apertura, el 55.3% mostraron tener un nivel medio, el 30.5% un nivel alto y solo el 14.1% tener un nivel bajo; indicando con ello que los efectivos policiales en su mayoría tienden a ser curiosos y contar con una mayor imaginación para las diferentes actividades que realizan.

En cuanto a la dimensión amabilidad, el 53.9% evidenciaron contar con niveles altos, el 33.7% evidenciaron contar con niveles bajos y solo el 12.4% tener niveles medios; lo que indicaría que gran parte de la población de efectivos policiales encuestados son altruistas con su prójimo, sin embargo, una parte se niega a expresar este valor dentro de su personalidad.

Y, por último, en relación a la dimensión responsabilidad, el 82.4% evidencio contar con niveles altos, el 17% con niveles medios y solo el .6% con niveles bajos, lo que indicaría que este es uno de los factores de personalidad de mayor preponderancia dentro de los efectivos policiales; además, que al tener la mayoría altos niveles indicaría que los agentes del orden tienden a cumplir a cabalidad las diligencias que se les asignan, asimismo, son capaces de tomar adecuadas decisiones a lo largo de su jornada diaria.

Tabla 5*Nivel de los estilos de liderazgo*

	Bajo predominio		Predominio medio		Alto predominio	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Estilo democrático	112	32.3%	194	55.9%	41	11.8%
Estilo autocrático	13	3.7%	69	19.9%	265	76.4%
Estilo Laissez Faire	59	17.0%	207	59.7%	81	23.3%

En la Tabla 5, se visualiza los resultados descriptivos de los diferentes estilos de liderazgo presentes; es así que, en relación al estilo democrático, el 55.9% afirmaron contar con un predominio medio de este estilo, el 32.3% tienen un bajo predominio y solo el 11.8% afirmaron tener un alto predominio; indicando con ello que la mayoría de los efectivos de la policía no cuentan con una participación colectiva entre las opiniones que se realizan.

Por otro lado, en referencia al estilo autocrático, el 76.4% indico tener niveles altos de predominio, el 19.9% niveles medios y solo el 3.7% niveles bajos, lo que indicaría que los efectivos tienden a llevar un control confidencial de la información que manejan.

Y, finalmente, en relación al estilo laissez faire, el 59.7% indicaron tener un predominio medio; el 23.3% alto predominio y solo el 17% un predominio bajo; lo que indicaría que los efectivos policiales pocas veces tienden a tomar las decisiones en diferentes ámbitos.

Tabla 6*Edad y sexo de los participantes*

		<i>F</i>	<i>%</i>
Edad	20 – 35	154	44.4%
	36 – 50	111	32.0%
	50 a más	82	23.6%
	Total	347	100.0%
Sexo	Masculino	300	86.5%
	Femenino	47	13.5%
	Total	347	100.0%

En Tabla 6, se visualiza los datos sociodemográficos (edad y sexo) de los encuestados, donde el 44.4% indicaron tener edades de entre los 20 y 35 años; el 32% indicaron tener edades entre los 36 y 50 años y solo el 23.6% afirmaron tener de 50 a más años de edad. Por otro lado, en relación al sexo, el 86.5% de la totalidad de los encuestados afirmaron ser del sexo masculino; mientras que, el 13.5% de la totalidad de los encuestados indicaron ser del sexo femenino. Evidenciando con ello que la mayoría de los encuestados fueron del sexo masculino y con edades entre los 20 y 35 años.

Tabla 7

Cruce de resultados entre los factores de personalidad y la edad

		Edad					
		20 – 35		36 - 50		51 a más	
		<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Neuroticismo	Bajo	103	66.9%	76	68.5%	59	72.0%
	Medio	45	29.2%	35	31.5%	21	25.6%
	Alto	6	3.9%	0	.0%	2	2.4%
Extraversión	Bajo	1	.6%	0	.0%	0	.0%
	Medio	40	26.0%	27	24.3%	22	26.8%
	Alto	113	73.4%	84	75.7%	60	73.2%
Apertura	Bajo	21	13.6%	15	13.5%	13	15.9%
	Medio	80	51.9%	60	54.1%	52	63.4%
	Alto	53	34.4%	36	32.4%	17	20.7%
Amabilidad	Bajo	59	38.3%	32	28.8%	26	31.7%
	Medio	26	16.9%	10	9.0%	7	8.5%
	Alto	69	44.8%	69	62.2%	49	59.8%
Responsabilidad	Bajo	1	.6%	1	.9%	0	.0%
	Medio	36	23.4%	10	9.0%	13	15.9%
	Alto	117	76.0%	100	90.1%	69	84.1%

En la Tabla 7, se visualiza el cruce de resultados entre los factores de personalidad y la edad de los participantes, donde de la edad de entre 20 a 35 años, el 66.9% indicaron contar con niveles bajos en la dimensión neuroticismo, 73.4% afirmaron contar con niveles altos en

referencia a la dimensión extraversión, el 51.9% indicaron contar con niveles medio en relación a la dimensión apertura, el 44.8% mostraron niveles altos con relación a la dimensión amabilidad y, por último, el 76% presentaron niveles altos en referencia a la dimensión responsabilidad.

Por otro lado, los participantes que contaban con edades de entre 36 a 50 años, el 68.5% indicaron contar con niveles bajos en la dimensión neuroticismo, 75.7% afirmaron contar con niveles altos en referencia a la dimensión extraversión, el 54.1% indicaron contar con niveles medio en relación a la dimensión apertura, el 62.2% mostraron niveles altos con relación a la dimensión amabilidad y, por último, el 90.1% presentaron niveles altos en referencia a la dimensión responsabilidad.

Finalmente, en referencia a los participantes que contaban con edades de 51 a más años, el 72% indicaron contar con niveles bajos en la dimensión neuroticismo, 73.2% afirmaron contar con niveles altos en referencia a la dimensión extraversión, el 63.4% indicaron contar con niveles medio en relación a la dimensión apertura, el 59.8% mostraron niveles altos con relación a la dimensión amabilidad y, por último, el 84.1% presentaron niveles altos en referencia a la dimensión responsabilidad.

Tabla 8

Cruce de resultado entre las dimensiones de los factores de personalidad y el sexo

		Sexo			
		Masculino		Femenino	
		<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Neuroticismo	Bajo	209	69.7%	29	61.7%
	Medio	85	28.3%	16	34.0%
	Alto	6	2.0%	2	4.3%
Extraversión	Bajo	0	.0%	1	2.1%
	Medio	78	26.0%	11	23.4%
	Alto	222	74.0%	35	74.5%
Apertura	Bajo	39	13.0%	10	21.3%
	Medio	166	55.3%	26	55.3%
	Alto	95	31.7%	11	23.4%
Amabilidad	Bajo	101	33.7%	16	34.0%
	Medio	39	13.0%	4	8.5%
	Alto	160	53.3%	27	57.4%
Responsabilidad	Bajo	1	.3%	1	2.1%
	Medio	52	17.3%	7	14.9%
	Alto	247	82.3%	39	83.0%

En la Tabla 8, se visualiza el cruce de resultados descriptivos entre los factores de personalidad y la variable sociodemográfica sexo, donde por el lado del sexo masculino, el 69.7% afirmaron contar con niveles bajos en la dimensión neuroticismo, el 74% presento niveles altos en relación a la dimensión extraversión; el 55.3% presento niveles medios con

relación a la dimensión apertura; el 53.3% indicaron tener niveles altos en relación a la dimensión amabilidad y el 82.3% presentaron niveles altos en función de la dimensión responsabilidad.

Por otro lado, en relación al sexo femenino, el 61.7% afirmaron contar con niveles bajos en la dimensión neuroticismo, el 74.5% presento niveles altos en relación a la dimensión extraversión; el 53.3% presento niveles medios con relación a la dimensión apertura; el 57.4% indicaron tener niveles altos en relación a la dimensión amabilidad y el 83% presentaron niveles altos en función de la dimensión responsabilidad.

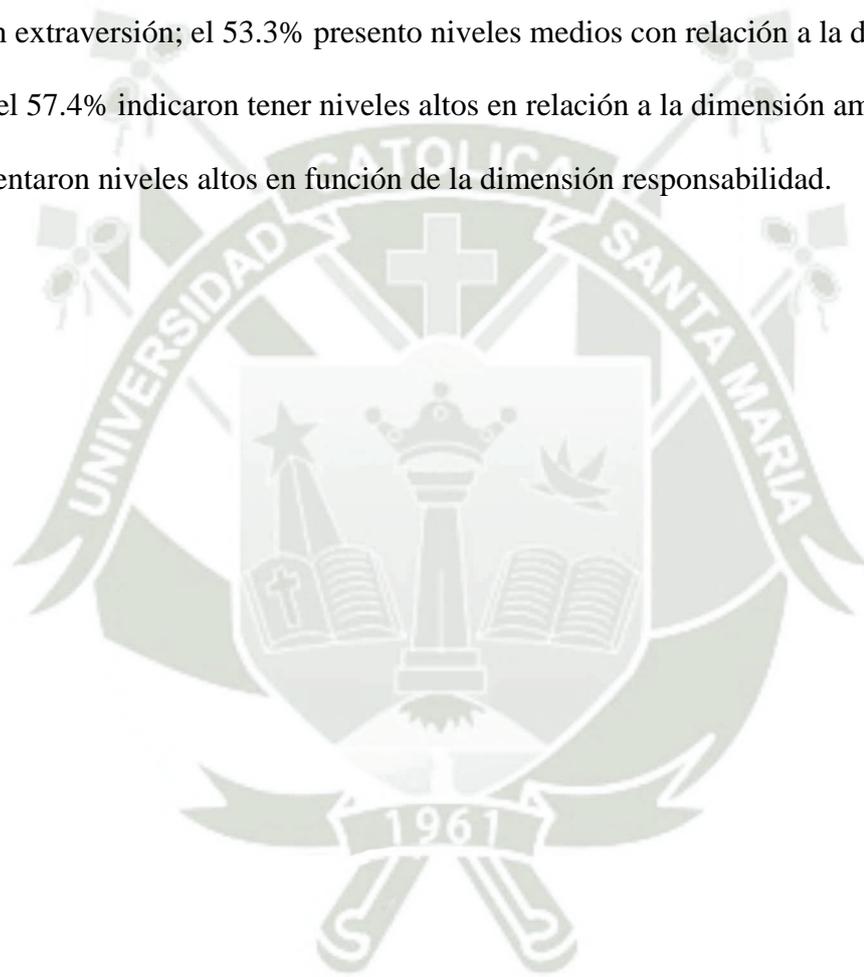


Tabla 9

Cruce de resultados entre los estilos de liderazgo y la edad

		Edad					
		20 - 35		36 - 50		51 a más	
		<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Estilo democrático	Bajo predominio	47	30.5%	46	41.4%	19	23.2%
	Predominio medio	86	55.8%	56	50.5%	52	63.4%
	Alto predominio	21	13.6%	9	8.1%	11	13.4%
Estilo autocrático	Bajo predominio	6	3.9%	5	4.5%	2	2.4%
	Predominio medio	28	18.2%	25	22.5%	16	19.5%
	Alto predominio	120	77.9%	81	73.0%	64	78.0%
Estilo Laissez Faire	Bajo predominio	23	14.9%	24	21.6%	12	14.6%
	Predominio medio	91	59.1%	69	62.2%	47	57.3%
	Alto predominio	40	26.0%	18	16.2%	23	28.0%

En la Tabla 9, se visualiza el cruce de resultados entre los estilos de liderazgo y la edad de los participantes, donde de la edad de entre 20 a 35 años, el 55.8% indicaron contar con niveles medios en referencia al estilo democrático, el 77.9% afirmaron contar con alto predominio del estilo autocrático y el 59.1% presentaron predomios medios en referencia al estilo laissez faire.

Por otro lado, los participantes que contaban con edades de entre 36 a 50 años, el 50.5% indicaron contar con niveles medios en referencia al estilo democrático, el 73% afirmaron contar con alto predominio del estilo autocrático y el 62.2% presentaron predomios medios en referencia al estilo laissez faire.

Finalmente, en referencia a los participantes que contaban con edades de 51 a más años, el 63.4% indicaron contar con niveles medios en referencia al estilo democrático, el 78% afirmaron contar con alto predominio del estilo autocrático y el 57.3% presentaron predominios medios en referencia al estilo laissez faire.



Tabla 10

Cruce de resultados entre los estilos de liderazgo y el sexo

		Sexo			
		Masculino		Femenino	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
Estilo democrático	Bajo predominio	95	31.7%	17	36.2%
	Predominio medio	167	55.7%	27	57.4%
	Alto predominio	38	12.7%	3	6.4%
Estilo autocrático	Bajo predominio	11	3.7%	2	4.3%
	Predominio medio	59	19.7%	10	21.3%
	Alto predominio	230	76.7%	35	74.5%
Estilo Laissez Faire	Bajo predominio	49	16.3%	10	21.3%
	Predominio medio	178	59.3%	29	61.7%
	Alto predominio	73	24.3%	8	17.0%

En la Tabla 10, se visualiza el cruce de resultados descriptivos entre los estilos de liderazgo y la variable sociodemográfica sexo. Por el lado del sexo masculino, el 55.7% afirmaron contar predominio medio del estilo democrático, el 76.7% presento alto predominio en el estilo autocrático y el 59.3% presento predominio medio del estilo laissez faire.

Por otro lado, en relación al sexo femenino, el 57.4% afirmaron contar predominio medio del estilo democrático, el 74.5% presento alto predominio en el estilo autocrático y el 61.7% presento predominio medio del estilo laissez faire.

Tabla 11*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Neuroticismo	.074	347	.000
Extraversión	.097	347	.000
Apertura	.054	347	.017
Amabilidad	.089	347	.000
Responsabilidad	.149	347	.000
Estilo democrático	.137	347	.000
Estilo autocrático	.218	347	.000
Estilo Laissez Faire	.081	347	.000

En la Tabla 11, se visualiza los resultados de la prueba de normalidad realizada a los factores de la personalidad y los estilos de liderazgo, donde se utilizó el test de Kolmogorov – Smirnov, debido a que los grados de libertad que se muestran son mayores de 50 individuos. Evidenciándose que en todos los factores y estilos los niveles de significancia fueron menores de .05, lo cual indicaría que los datos se distribuyen de manera no normal, por lo que la realización de la correlación se debe de hacer uso de pruebas no paramétricas.

Discusión

Seguidamente, dentro de este punto del capítulo se procederá a realizar la comparación respectiva de los datos obtenidos en la presente investigación, con otros estudios que realizaron una investigación similar.

Es así que, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de los factores de personalidad con los estilos de liderazgo de efectivos policiales de Arequipa, donde se evidenció que se encontró una relación en la mayoría de los factores. Por lo que, se evidenciaba aceptar parcialmente la hipótesis planteada dentro del estudio, ya que algunos de los factores sí mantenían una relación directa. Sin embargo, Baños y Uscamayta (2018) en su investigación sobre el estudio de los factores de la personalidad y su relación con los estilos de liderazgo, evidenciaron que no existía una relación en la mayoría los factores con el estilo de liderazgo; sin embargo, si evidenciaron una relación significativa entre el factor extraversión con el estilo laissez faire y, el factor responsabilidad con el estilo autocrático.

En tal sentido, Schultz y Schultz (2017) afirman que la personalidad de una persona tiende a verse influenciada por las virtudes, atributos y características sociales presentes dentro del contexto donde se encuentre desarrollando su crecimiento personal, es así que esta puede verse relacionada con el liderazgo que presenta, ya que la conducta de una persona permitirá denotar rasgos que ayuden a integrar y/o delegar funciones de sus demás colegas.

Por otro lado, en relación al primero objetivo específico, el cual era identificar el factor de personalidad que predominaba en los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa, se evidenció que, el factor que tenía mayor preponderancia era el de responsabilidad ya que el 82.4% de la totalidad de encuestados indicaron que mantenían niveles altos y le daban mayor importancia a ello, esto se ve explicado a que el trabajo que realizan los efectivos policiales, deben cumplir con las reglas impuestas por la institución. Cabe resaltar, que también se evidenciaron niveles bajos en relación al neuroticismo, ya que

el 68.6% de la totalidad de la población encuestada aseveró ello, indicando que la mayoría de los efectivos mantiene buenos niveles dentro de su estabilidad emocional. Un resultado parcialmente similar lo dio a conocer Chouciño et al. (2019), donde evidenció que en promedio la mayoría de la muestra utilizada en su investigación presentaba factores de neuroticismo y de conciencia (responsabilidad) altos y, en los factores: extraversión, apertura y amabilidad, obtuvieron promedios bajos. Por lo tanto, se puede inferir que las personas que tienen un trabajo con mayores riesgos en las actividades que realizan deben evidenciar niveles bajos de neuroticismo, ya que según Feis et al. (2021) indicó que la teoría planteada por Costa y McCrae, hace mención que la persona que mantiene niveles altos de este factor, generan niveles de ansiedad y por ello, suelen ser inestables en el ámbito emocional; asimismo, mencionan que la responsabilidad debe estar orientada o entendida como el cuidado al realizar distintas actividades, evitando poner en riesgo a sus compañeros de trabajo.

En relación al segundo objetivo específico, donde se buscó identificar el estilo de liderazgo que predomina en los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa; se encontró el estilo autocrático como de mayor preponderancia, debido a que el 76.4% de la totalidad de los encuestados afirmaron contar con niveles altos dentro del mismo. Por lo que, según Lewin et al. (1939), las personas que mantienen este estilo poseen cierto grado de autoridad en relación con los seguidores que mantiene, manteniendo relaciones verticales y no son objetivos al realizar algún tipo de comentario cuando los juzgan.

Por otro lado, en relación al tercer objetivo específico, que buscó establecer la diferencia de los factores de personalidad según el sexo y edad de los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa, se evidenció que en relación al sexo, existía niveles altos en relación al factor responsabilidad en ambos sexos ya que el 82.3% de la totalidad del sexo masculino lo afirmó y por el lado del sexo femenino, el 83% indicó ello, lo cual detallaría que en ambos sexos toman como mayor importancia a la responsabilidad;

asimismo, los efectivos (as) que tienen mayor preponderancia en el cumplimiento del factor responsabilidad se encuentran dentro de las edades de entre 36 a 50 años, ya que el 90.1% de la totalidad de los encuestados indico ello. Un resultado parcialmente similar fue el de Baños y Uscamayta (2018), quienes, al relacionar los factores de personalidad con sexo, evidenciaron que, el factor apertura es uno de los más predominantes a nivel de sexo y edad, donde 84.1% de las féminas y el 90.1% de los varones afirmaron ello. Por otro lado, Chouciño et al. (2019) en sus resultados evidenciaron que la edad de entre 38 a 51 años mantenía una mayor relación en función a los factores de personalidad.

Y, por último, en referencia al cuarto objetivo específico, el cual fue establecer la diferencia de los estilos de liderazgo según sexo y la edad de los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa, se evidenció que, en relación a la edad, el 78% de la totalidad de los encuestados percibían un estilo autocrático el cual lo conformaban las edades de entre 50 a más años, liderado por el sexo masculino. Sin embargo, Baños y Uscamayta (2018) evidenció dentro de sus resultados que las féminas eran las que presentaban mayores porcentajes en relación al estilo de liderazgo preponderante que era el democrático, ya que, eso se evidenció en un 85.2% siendo un porcentaje superior en comparación al sexo opuesto. Los resultados distintos pueden ser referidos a que la mayoría de personas de mayor edad tienden a tener los deseos de ser autoritarios y en especial los del sexo masculino, lo cual ha sido formado por la misma sociedad.

Conclusiones

Primera: Se determinó que existe una correlación directa entre los factores de personalidad y los estilos de liderazgo, solo se encontró relación directa entre el estilo de autocrático con los factores extraversión, apertura y responsabilidad y; el estilo democrático y el estilo de liderazgo laissez faire presentaron una relación directa con el factor neuroticismo.

Segunda: Se identificó que el factor de personalidad que predomina en los efectivos de la policía nacional del Perú de Arequipa es el factor responsabilidad, ya que un 82.4% indicaron tener altos niveles en dicho factor en comparación con los demás.

Tercera: Se identificó que el estilo de liderazgo que predomina en los efectivos de la policía nacional del Perú de Arequipa es el estilo autocrático, ya que un 76.4% indicaron contar con alto predominio de este estilo en comparación con los demás.

Cuarta: Se determinó que, no se observan diferencias significativas entre los factores de personalidad según sexo y edad, ya que en ambos casos mantienen niveles altos en el factor de responsabilidad, sin embargo, en relación a la edad, los que consideran más importante tal factor se encuentran entre las edades de 36 a 50 años.

Quinta: Se determinó que, no se ven márgenes muy distintos referentes a la diferencia de los estilos de liderazgo según sexo y edad de los efectivos policiales de la policía nacional del Perú de Arequipa en relación al sexo, ya que en ambos casos mantienen niveles de predominio alto en función al estilo autocrático, sin embargo, en relación a la edad, los que mantienen este estilo con mayor porcentaje se encuentran entre las edades de 51 a más años.

Sugerencias

Primera: Se recomienda que los comisarios de las distintas comisarías de Arequipa, puedan implementar capacitaciones de liderazgo para mejorar su autoridad y generar líderes entre sus filas, permitiendo generar en ellos ciertos valores democráticos; asimismo, poder dar charlas de a razón de mejorar sus niveles de empatía con el prójimo.

Segunda: Se recomienda que, por medio del área de psicología de cada una de las comisarías puedan llevarse sesiones donde se los pueda impulsar a mejorar los factores de personalidad que mantienen falencias, para así mantener un equilibrio ecuánime consigo mismo y con su entorno social.

Tercera: Se recomienda que, a la institución siga instando a sus efectivos a mejorar sus niveles de estilo autocrático llevado, ya que al ser efectivos de la ley deben imponer orden en cada una de sus acciones y mandatos, sin embargo, también deben orientarlos para ser democráticos y puedan llevarse mejor con sus súbditos y/o con la población, con la finalidad de que no se genere alguna injusticia futura.

Limitaciones

Primera: Una de las principales limitaciones encontradas en la investigación, fue la dificultad al realizar la aplicación de los instrumentos a los efectivos policiales, debido que, la Policía Nacional del Perú al ser una institución cerrada, en algunas cosas no le tomaban mayor interés al responder la prueba entre comisaría y otra comisaría.

Segunda: Así mismo, la falta de disponibilidad de los comisarios debido al cruce de los horarios de atención, fueron también unas de las limitaciones que se pudo observar durante el proceso de recolección de datos.

Tercera: Por último, en cuanto al análisis de datos, algunas personas no respondieron de forma total las preguntas de los cuestionarios evaluados.

Referencias

- Abella, V., & Bárcena, C. (2014). PEN, modelo de los Cinco Factores y problemas de conducta en la adolescencia. *Acción psicol.*, 11(1).
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del Liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Almonacid, G., Chigne, D., Lara, L., & Lopez, M. (2021). *Relación entre personalidad y liderazgo en ejecutivos de Perú Colombia y Ecuador*. [Tesis de maestría, Pontífica Universidad Católica del Perú]. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18728>
- Arciniegas, Y. (14 de noviembre de 2020). *ONU: policía de Perú hizo uso "excesivo de la fuerza" durante las protestas de noviembre*. Recuperado el 17 de marzo de 2022, de France 24: <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20210112-peru-onu-informe-policia-uso-excesivo-fuerza-protestas-merino>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional. *Información tecnológica*, 30(3), 237-248. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00237.pdf>
- Baños, I., & Uscamayta, Y. (2018). *Rasgos de personalidad y estilos de liderazgo en personas emprendedoras de una red de mercadeo en la ciudad de Arequipa*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de

<http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/6187/PSbaniiu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Bermúdez, J., Pérez, A., & Sanjuán, P. (2017). *Psicología de la Personalidad: Teoría e investigación*. Madrid: Editorial UNED. Recuperado el 3 de octubre de 2022, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=X71VDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=la+personalidad&ots=ATNGOwby8R&sig=mucQn8RSfGU8lg5OZ4y8CHrUMOO#v=onepage&q=la%20personalidad&f=false>

Bickes, M., & Yilmaz, C. (2020). Leadership Theories. En O. Demirtas, & M. Karaca, A *handbook of leadership styles*. Cambridge Scholars Publishing.

Cajavila, M., Palomino, L., Pozo, A., & Rodríguez, J. (2019). *Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del Perú. Caso Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zarate*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1674/2019_MAGP_16-1_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cao, H. (2017). *Liderazgo: evolución y funciones*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Plata, [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Recuperado el 27 de septiembre de 2022, de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/63833>

Carrillo, A. (29 de abril de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de Apertura a la experiencia: ¿cómo es este rasgo de personalidad?: <https://psicologiyamente.com/personalidad/apertura-a-experiencia>

Castillo, A. (2018). *Liderazgo personal y comportamiento organizacional del docente de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Obtenido de

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5169/CASTILLO%20FIGUEROA%20FCA%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chouciño, G., Lopez, L., Oliva, M., & Redolfo, N. (2019). *La Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Liderazgo Transformacional*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Obtenido de

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1564/2019_MAODP_16-2_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coluccio, P., & Rodriguez, E. (2018). Personalidad y surgimiento de liderazgo en quipos. Un estudio en estudiantes universitarios. *Interciencia*, 43(10), 723-728. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957861009/33957861009.pdf>

Costa, J., & McCrae, R. (2002). *NEO PI-R*. Madrid: TEA. Obtenido de [file:///C:/Users/RM%20TESIS/Downloads/MANUAL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/RM%20TESIS/Downloads/MANUAL%20(1).pdf)

Costa, J., & McCrae, R. R. (2008). *Inventario de personalidad NEO revisado NEO PI-R*. TEA Ediciones. Obtenido de https://web.teaediciones.com/Ejemplos/NEO-PI-R_WEB.pdf

Ensari, N., Lopez, P., & Theil, D. (2020). Personality and Leadership. En B. Carducci, C. Nave, J. Mio, & R. Riggio, *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories* (págs. 491-497). John Wiley & Sons Ltd.

Feis, G., Roberts, T., & Feist, J. (2021). *Theories of Personality* (Decima ed.). McGraw Hill.

Feldman, R. (2019). Personalidad. En R. Feldman, *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana* (Octava ed.). McGraw-Hill.

Fernández, F. (2018). Liderazgo y gestión de personas en la sociedad del conocimiento.

Economía industrial(407), 21-34. Recuperado el 27 de septiembre de 2022, de

<https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/407/FERNANDEZ%20FERRERAS.pdf>

- Fiedler, F., & House, R. (1988). Leadership theory and research: A report of progress. En C. Cooper, & I. Robertson, *International review of industrial and organizational psychology 1988* (págs. 73-92). John Wiley & Sons.
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business Review*, 83(11), 109-122.
- Gómez, M., & Vázquez, E. (2020). Personalidad y Liderazgo. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 7(14), 52-54. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/5538#:~:text=A%20diferencia%20del%20enfoque%20de,el%20bienestar%20de%20su%20grupo.>
- Gonzales, P. (2017). *Tipos de personalidad y estilos de liderazgo en representantes de la congregación cristiana Vida Nueva de la Ciudad de la Paz*. [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11736/TG-3931.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gual, A. (31 de octubre de 2019). *Personalidad Neurótica: Características*. Obtenido de Newline: <https://www.newlinecenter.es/blog/personalidad-neurotica/>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1981). So You Want to Know Your Leadership Style? *Training and Development Journal*, 35(6), 34-54.
- Hidalgo, M. (2017). *Incidencia del manejo adecuado de comunicación en el desarrollo de liderazgo efectivo, en los procesos de la ULEAM Extensión Bahía de Caráquez*. Tesis de Maestría, Universidad Espíritu Santo, [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo]. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de

http://201.159.223.2/bitstream/123456789/2273/1/Trabajo%20Titulaci%c3%b3n%20Final_Hidalgo%20Cede%c3%b1o%20Mar%c3%ada%20del%20Mar.pdf

Huamani, G., & Rodríguez, S. (2017). *Características comportamentales de la personalidad situacional y motivación laboral*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín, [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3526/Pshumogm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Análisis de la Información de Infraestructura y Equipamiento de las Comisarías, 2017. En *Perú: VI Censo Nacional de Comisarías 2017. Resultados definitivos* (págs. 39-121). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de

https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1528/index.html

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (30 de junio de 2021). *El 18,6% de la población de 15 y más años de edad fue víctima de algún hecho delictivo en el semestre noviembre 2020 - abril 2021*. Recuperado el 29 de Marzo de 2022, de INEI:

<https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/el-186-de-la-poblacion-de-15-y-mas-anos-de-edad-fue-victima-de-algun-hecho-delictivo-en-el-semestre-noviembre-2020-abril-2021-12959/>

Jara, M., Olivera, M., & Yerrén, E. (2018). Teoría de la personalidad según Albert Bandura.

Revista de Investigación de estudiantes de Psicología "JANG", 7(2), 22-35.

Recuperado el 28 de septiembre de 2022, de

<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/download/1510/1335>

Jimenez, E. (2016). *Liderazgo desde la percepción del personal de técnicos y sub oficiales de una dependencia militar de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma].

Obtenido de

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1501/EJIMENEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leigh, A., Rosales, J., Vargas, M., & Sarmiento, V. (2021). *Relación entre la personalidad y los estilos de liderazgo en ejecutivos latinoamericanos*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Obtenido de

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18915>

Lewin, K., Lippit, R., & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299. Obtenido de [https://tu-](https://tu-dresden.de/mn/psychologie/ipep/lehrlern/ressourcen/dateien/lehre/lehramt/lehrveranstaltungen/Lehrer_Schueler_Interaktion_SS_2011/Lewin_1939_original.pdf?lang=en)

[dresden.de/mn/psychologie/ipep/lehrlern/ressourcen/dateien/lehre/lehramt/lehrveranstaltungen/Lehrer_Schueler_Interaktion_SS_2011/Lewin_1939_original.pdf?lang=en](https://tu-dresden.de/mn/psychologie/ipep/lehrlern/ressourcen/dateien/lehre/lehramt/lehrveranstaltungen/Lehrer_Schueler_Interaktion_SS_2011/Lewin_1939_original.pdf?lang=en)

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw Hill.

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1 ed.). Universidad Autónoma de Barcelona.

Lucumí, J. (14 de diciembre de 2021). *Un informe responsabiliza a la policía colombiana de 11 muertes en las protestas de 2020*. Recuperado el febrero de 19 de 2022, de France 24: <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20211214-protestas-colombia-informe-policias-asesinatos>

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Paredes, Y. (2017). Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 106-114. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5994742>

- Martínes, P., & Cassareto, M. (2011). Valdiación del inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 28(1), 63-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243029630006.pdf>
- Martínez, P., & Cassaretto, M. (enero de 2011). Validación del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista mexicana de psicología*, 28(1), 63-74.
- Ministerio del Interior. (2021). *Perfil policial peruano*. Ministerio del Interior. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2049795/Perfil%20Policial%20Peruano.pdf>
- Molina, F. (17 de agosto de 2021). *El Grupo de Expertos de la CIDH concluye que hubo ejecuciones sumarias y masacres en la crisis política boliviana de 2019*. Recuperado el 22 de febrero de 2022, de El País: <https://elpais.com/internacional/2021-08-17/el-grupo-de-expertos-de-la-cidh-concluye-que-hubo-ejecuciones-sumarias-y-masacres-en-la-crisis-politica-boliviana-de-2019.html>
- Montagud, N. (20 de Diciembre de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de ¿Qué es la responsabilidad como rasgo de personalidad?: <https://psicologiaymente.com/personalidad/responsabilidad>
- Montagud, N. (20 de Diciembre de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de ¿Qué es la amabilidad como rasgo de personalidad?: <https://psicologiaymente.com/personalidad/amabilidad>
- Monteagudo, G. (2018). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal policial de la Unidad Ejecutora 012-X-DIRTEPOL - Cusco*. [Tesis de licenciatura, Unviersidad César Vallejo]. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33384/monteagudo_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nájera-Acuña, S., Herrera-Salazar, P., & Pérez-Sisa, F. (diciembre de 2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia UNEMI*, 11(28), 70-75. Recuperado el 26 de Septiembre de 2022, de

<https://www.redalyc.org/journal/5826/582661251006/582661251006.pdf>

Orbegoso, Í. (2021). *Relación entre los estilos de personalidad y habilidades directivas en trabajadores de una empresa cementera*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13573/PSorpayj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Poblete, S., & Prieto, G. (2017). El rol de la hipótesis en la principales posturas filosóficas, epistemológicas y metodológicas en ciencia. *Epistemología de la Ciencia*. Recuperado el 3 de octubre de 2022, de <https://fcen.uncuyo.edu.ar/upload/2017-poblete-prieto-tf-epist-hipotesis-instrumentalismo1.pdf>

Rangel, P. (2015). *Liderazgo policial*. Hanns Seidel Stiftung.

Ríos, M. (2019). *Rasgos de personalidad en los policías de la Comisaría de Moyobamba del departamento de San Martín, en el periodo 2019*. Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4564/TRABSUFICIENCIA_RIOS_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., Judge, T., Edwards, M., Sandiford, P., & Fitzgerald, M. (2019). *Organizational behaviour* (9 ed.). Pearson.

- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 178-189. Recuperado el 3 de octubre de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>
- Ruiz, L. (16 de Mayo de 2019). *¿Qué es la Personalidad según la Psicología? ¿Cuál es la definición de personalidad en el ámbito de la psicología y cómo nos describe?* Recuperado el 28 de septiembre de 2022, de Psicología y Mente: <https://psicologiamente.com/personalidad/que-es-personalidad>
- Schmidt, U., Frewer, A., & Sprumont, D. (2020). *Ethical Research: The Declaration of Helsinki, and the Past, Present, and Future of Human Experimentation* (1 ed.). Oxford University Press.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2017). *Theories of Personality*. Cengage Learning.
- Solarte, E. (2022). *Análisis de las diferentes teorías del liderazgo enfocada en las organizaciones*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/47685/eosolartes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tintaya Condori, P. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Psicología*(21), 115-134. Recuperado el 28 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009
- Torres, A. (2020). *La Relación de Liderazgo. Entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la Acción Humana*. Tesis Doctoral, Universidad de Navarra, [Tesis doctoral, Universidad de Navarra]. Recuperado el 27 de septiembre de 2022, de https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf

Uribe, J. (2017). *Influencia del Liderazgo del Oficial Instructor en el Dominio Afectivo del Perfil Profesional de Formación del Oficial PNP*. Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de

http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1033/T_MAESTRIA%20EN%20GESTION%20%20EDUCATIVA_43328148_URIBE_ALTAMIRANO_JAVIER%20LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventura, A. (2020). Temperamento, Carácter y Personalidad. En A. Ventura, *El Mundo de la Salud Mental en la Práctica Clínica* (págs. 363-371). Recuperado el 3 de octubre de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Adrian-Ventura-2/publication/341219733_31-

[Temperamento_Caracter_y_Personalidad/links/5eb469374585152169be6bdc/31-Temperamento-Caracter-y-Personalidad.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Adrian-Ventura-2/publication/341219733_31-Temperamento_Caracter_y_Personalidad/links/5eb469374585152169be6bdc/31-Temperamento-Caracter-y-Personalidad.pdf)

Zunni, J. (21 de febrero de 2020). *Para liderar personas, lidera personalidades*. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de Ecofin: <https://ecofin.es/para-liderar-personas-lidera-personalidades/>

Anexos

Anexo 1

Consentimiento informado

Mediante el presente declaro tener conocimiento de la temática y objetivos de la investigación denominada **“PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA PNP DE AREQUIPA”** desarrollado por las Bachilleres: **Naomi Michelle Sissi Aranibar Rivera y María Fernanda Portugal Polar.**

Asimismo, declaro haber sido informado que los datos serán tratados de manera confidencial y solo con fines investigativos, sin implicar consecuencias sobre mi persona. Por lo que de manera voluntaria acepto participar del estudio

Firma

Anexo 2

Inventario de personalidad NEO FFI

Paul T. Costa y Robert R. McCrae

Sexo:

Edad:

Instrucciones

Por favor, lea cuidadosamente estas instrucciones antes de empezar para marcar bien sus respuestas. Este cuestionario consta de 60 frases. Lea cada una con atención y marque la alternativa que mejor refleje su acuerdo o desacuerdo con ella. Marque:

TD	Si la frase es completamente falsa en su caso; o si está en desacuerdo con ella
D	Si la frase es frecuentemente falsa en su caso; o si está en desacuerdo con ella.
N	Si la frase es tan cierta como falsa, si no puede decidirse, o si usted se considera neutral en relación con lo que se dice de ella
A	Si la frase es frecuentemente cierta o si usted está de acuerdo con ella.
TA	Si la frase es completamente cierta o si usted está de acuerdo con ella.

ÍTEMS	TD	D	N	A	TA
1. A menudo me siento inferior a los demás.					
2. Soy una persona animosa y alegre.					
3. A veces, cuando leo poesías o contemplo una obra de arte siento una profunda emoción o excitación.					
4. Tiendo a pensar lo mejor de la gente.					
5. Parece que nunca soy capaz de organizarme.					
6. Rara vez me siento con miedo o ansioso.					
7. Disfruto mucho hablando con la gente.					
8. La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.					
9. A veces intimidado o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.					
10. Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.					

11. A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.					
12. Disfruto en las fiestas donde hay mucha gente.					
13. Tengo una gran variedad de intereses intelectuales.					
14. A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.					
15. Trabajo mucho para conseguir mis metas.					
16. A veces me parece que no valgo absolutamente nada.					
17. No me considero especialmente alegre.					
18. Me despiertan la curiosidad, las formas que encuentro en el arte y la naturaleza.					
19. Si alguien empieza a pelearse conmigo yo también estoy dispuesto a pelear.					
20. Tengo mucha auto-disciplina.					
21. A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanzas.					
22. Me gusta tener mucha gente alrededor.					
23. Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.					
24. Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.					
25. Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.					
26. Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.					
27. No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.					
28. Tengo muchas fantasías.					
29. Mi primera reacción es confiar en la gente.					
30. Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.					
31. A menudo me siento tenso e inquieto.					
32. Soy una persona muy activa.					
33. Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.					
34. Algunas personas piensan que soy frío y calculador.					
35. Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.					
36. A veces me he sentido amargado y resentido.					
37. En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.					
38. Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.					
39. Tengo mucha fe en la naturaleza humana.					

40. Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.					
41. Soy bastante estable emocionalmente.					
42. Huyo de las multitudes.					
43. A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.					
44. Trato de ser humilde.					
45. Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.					
46. Rara vez estoy triste o deprimido.					
47. A veces reboso felicidad.					
48. Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.					
49. Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.					
50. En ocasiones primero actúo y luego pienso.					
51. A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.					
52. Me gusta estar donde está la acción.					
53. Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.					
54. Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.					
55. Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.					
56. Es difícil que yo pierda los estribos.					
57. No me gusta mucho charlar con la gente.					
58. Rara vez experimento emociones fuertes.					
59. Los mendigos no me inspiran simpatía.					
60. Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.					

Anexo 3

Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Instrucciones

Lea los siguientes enunciados, Marque V si está de acuerdo, y F si está en desacuerdo con las afirmaciones. No hay respuestas correctas ni incorrectas, sea lo más honesto posible.

ÍTEMS	V	F
1. Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.		
2. Los empleados obedecen mejor a los mandos amistosos que a los que no lo son.		
3. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.		
4. Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.		
5. Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.		
6. Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		
7. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.		
8. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.		
9. Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
10. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo.		
11. Un mando debe tener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.		
12. El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		
14. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.		

15. Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.		
16. En grupo, rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		
17. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
18. Los empleados que demuestran ser competentes no deben ser supervisados.		
19. Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20. Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección de personal.		
21. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen el resultado.		
22. Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.		
23. Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a un subordinado que le ayude a preparar los objetivos.		
24. Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.		
25. Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.		
26. Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.		
27. Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.		
28. Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.		
29. Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.		
30. Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		

31. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.		
32. Para verificar los problemas de trabajo, son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.		
33. El buen jefe se preocupa solo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.		



Anexo 4

Carta de la Dirección de la Escuela Profesional de Psicología a la PNP de Arequipa



Universidad Católica
de Santa María

AREQUIPA-PERU

(51 54) 382038

http://www.ucsm.edu.pe

facebook.com/ucsm.edu.pe

"IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA"
(En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza)

Arequipa, 14 de octubre del 2022

Oficio N° 282- EPPsic-2022

Señor Coronel PNP
CARLOS ENRIQUE URBINA BARRETO
Jefe de la División de Orden y Seguridad de Arequipa
Presente.-



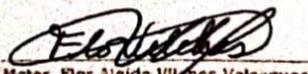
De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, en nombre de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María, para presentar a las señoritas Bachilleras **ARANIBAR RIVERA, NAOMI MICHELLE SISSI y PORTUGAL POLAR, MARÍA FERNANDA**, quienes se encuentran desarrollando su tesis titulada: **"PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA PNP DE AREQUIPA"**, con la cual pretenden optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

En tal sentido, solicito su autorización a fin de que nuestras ex-alumnas puedan realizar la aplicación del Inventario de Personalidad NEO FFI y el Test de Liderazgo de Kurt Lewin, la cual está dirigida a los Efectivos Policiales, de la Institución que usted dignamente dirige. Lo que le permitirá lograr su objetivo académico. Al respecto, se informa que su proyecto de tesis ha sido aprobado por sus jurados, además se encuentra bajo la asesoría de la Maestra Asunta Vilma Zevallos Cornejo y con la opinión favorable de esta Dirección.

Agradezco el apoyo a nuestros jóvenes valores y la atención al presente. Hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


Mgter. Flor Aleida Vilches Velasquez
Directora de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad Católica de Santa María

FVV/EPP
hade

PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA PNP DE AREQUIPA

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	documentop.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.jpmmh.org Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%

<1 %

10

intra.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.uade.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.uti.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

14

dadun.unav.edu

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

17

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

pdfcoffee.com

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to uniminuto

Trabajo del estudiante

<1 %

20

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

<1 %

21

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

23

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

<1 %

24

dokumen.pub

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

29

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

30

Submitted to University of The Incarnate
Word

Trabajo del estudiante

<1 %

31

documents.mx

Fuente de Internet

<1 %

32	Submitted to UNIACC Trabajo del estudiante	<1 %
33	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
34	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
37	www.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet	<1 %
41	dokumen.site Fuente de Internet	<1 %
42	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.ute.edu.ec	

Fuente de Internet

<1 %

44

repositorio.utp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

www.biblioteca.uclm.es

Fuente de Internet

<1 %

46

biblioteca.usac.edu.gt

Fuente de Internet

<1 %

47

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

48

repositorioinstitucional.uabc.mx

Fuente de Internet

<1 %

49

www.scielo.org.co

Fuente de Internet

<1 %

50

Submitted to Universidad Anahuac México
Sur

Trabajo del estudiante

<1 %

51

Submitted to Universidad Francisco de Vitoria

Trabajo del estudiante

<1 %

52

es.wikipedia.org

Fuente de Internet

<1 %

53

www.dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

54 Beatriz Eugenia Agudelo-Orrego. "Rasgos del liderazgo femenino en fundaciones del Valle del Cauca", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2021

Publicación

<1 %

55 Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana

Trabajo del estudiante

<1 %

56 Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC

Trabajo del estudiante

<1 %

57 repositorio.ucsp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

58 Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

59 tdx.cat

Fuente de Internet

<1 %

60 Submitted to Universidad Abierta para Adultos

Trabajo del estudiante

<1 %

61 auladis.eco.unc.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

62 repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

63

Fuente de Internet

<1 %

64

Ana-Paula Monteiro, Gonzalo Serrano, Dámaso Rodríguez. "Estilos de gestión del conflicto, factores de personalidad y eficacia en la negociación", Revista de Psicología Social, 2014

Publicación

<1 %

65

de.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

66

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

67

repositoriodigital.ucsc.cl

Fuente de Internet

<1 %

68

www.espaciotiempo.com

Fuente de Internet

<1 %

69

www.vinculando.org

Fuente de Internet

<1 %

70

doczz.es

Fuente de Internet

<1 %

71

dspace.ups.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

72

eprints.uanl.mx

Fuente de Internet

<1 %

idus.us.es

73	Fuente de Internet	<1 %
74	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %
75	ojs.umc.cl Fuente de Internet	<1 %
76	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
77	webinei.inei.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
78	www.bibvirtual.ucb.edu.bo Fuente de Internet	<1 %
79	www.redjoven.org Fuente de Internet	<1 %
80	www.sciencegate.app Fuente de Internet	<1 %
81	www.seguridadidl.org.pe Fuente de Internet	<1 %
82	Guillermo B. Willis, Hugo Carretero-Dios, Rosa Rodríguez-Bailón, Katerina Petkanopoulou. " Spanish version of the Generalized Sense of Power Scale / ", Revista de Psicología Social, 2016 Publicación	<1 %

83

Fuente de Internet

<1 %

84

elinformanteperu.com

Fuente de Internet

<1 %

85

ilo.law.cornell.edu

Fuente de Internet

<1 %

86

nodulo.org

Fuente de Internet

<1 %

87

port-chester-public-schools.echalksites.com

Fuente de Internet

<1 %

88

preval.org

Fuente de Internet

<1 %

89

repositorio.upeu.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1 %

90

repositorio.upse.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

91

www.camaramedellin.com.co

Fuente de Internet

<1 %

92

www.gestiopolis.com

Fuente de Internet

<1 %

93

www.ifj.org

Fuente de Internet

<1 %

94

www.scf.es

Fuente de Internet

<1 %

95	www.tc.gov.bo Fuente de Internet	<1 %
96	www.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
97	"Proceso de mejora educativa, en las áreas de "Liderazgo transformacional y soft managment", en un equipo directivo de un colegio particular subvencionado en la Región Metropolitana de Chile : (Intervención educativa)", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2021 Publicación	<1 %
98	Lucas de Francisco Carvalho, Maiana Farias Oliveira Nunes, Ricardo Primi, Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes. "Evidências desfavoráveis para avaliação da personalidade com um instrumento de 10 itens", Paidéia (Ribeirão Preto), 2012 Publicación	<1 %
99	aipo.es Fuente de Internet	<1 %
100	bdigital.dgse.uaa.mx:8080 Fuente de Internet	<1 %
101	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
102	fondoeditorial.itm.edu.co	

Fuente de Internet

<1 %

103 issuu.com
Fuente de Internet

<1 %

104 recursosbiblioteca.icap.ac.cr
Fuente de Internet

<1 %

105 repositorio.autonomadeica.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

106 repositorio.unan.edu.ni
Fuente de Internet

<1 %

107 repositorio.unjbg.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

108 repositorio.ups.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

109 repositorio.uta.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

110 rua.ua.es
Fuente de Internet

<1 %

111 www.apsique.virtuabyte.cl
Fuente de Internet

<1 %

112 www.cisc.org.mx
Fuente de Internet

<1 %

113 www.ti.autonomadeica.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

114 Consuelo Morán Astorga, Juana Maria Torres Calles. "Factores de personalidad y estrategias de afrontamiento en mujeres: relaciones y diferencias", International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 2019
Publicación

<1 %

115 www.clubensayos.com
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo