



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de  
serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Diaz Felix, Lady Laura ([orcid.org/0000-0001-7422-8292](https://orcid.org/0000-0001-7422-8292))

**ASESOR:**

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos ([orcid.org/0000-0002-5582-0124](https://orcid.org/0000-0002-5582-0124))

**CO-ASESORA:**

Dra. Esquivel Paredes, Lourdes Jossefyne ([orcid.org/70000-0001-5541-2940](https://orcid.org/70000-0001-5541-2940))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres, César y Vicenta porque todo lo que soy es gracias a ellos.

A mi amado esposo, mi principal fuente de apoyo, con tu amor he logrado grandes cosas.

A mi hija Abbie, mi razón y motivo para vivir.

Lady Laura Díaz Félix.

## **Agradecimiento**

El principal agradecimiento es a Dios, quien me guía y me fortalece en el camino de la vida.

A mis padres, por su apoyo incondicional y animarme a superarme constantemente. A mi esposo por permitirme obtener este postgrado para nuestro futuro, y el de nuestra hija Abbie.

## Índice de contenidos

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| Carátula   | i                                    |
| Dedicatoria  | ii                                   |
| Agradecimiento                                       | iii                                  |
| Índice de contenido                                  | iv                                   |
| Índice de tablas                                     | v                                    |
| Índice de figuras                                    | vi                                   |
| Resumen  | 7                                    |
| Abstrac  | 8                                    |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 9                                    |
| II. MARCO TEÓRICO                                    | 13                                   |
| III. METODOLOGÍA                                     | 21                                   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                  | 21                                   |
| 3.2. Variable y operacionalización                   | 22                                   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo                   | 22                                   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 23                                   |
| 3.5. Procedimientos                                  | 24                                   |
| 3.6. Método de análisis de datos                     | 24                                   |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 25                                   |
| IV. RESULTADOS                                       | 26                                   |
| V. DISCUSIÓN   | 37                                   |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 43                                   |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 44                                   |
| REFERENCIAS  | 45                                   |
| ANEXOS   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Prueba de normalidad   | 26 |
| Tabla 2 Prueba de hipótesis de correlación entre las políticas de seguridad y desempeño laboral  | 28 |
| Tabla 3 Nivel de políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022                                | 29 |
| Tabla 4 Nivel de las dimensiones de las políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022         | 30 |
| Tabla 5 Nivel de desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022                                     | 31 |
| Tabla 6 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022                 | 32 |
| Tabla 7 Prueba de hipótesis de correlación entre las políticas de seguridad en su dimensión conocimientos explícitos y el desempeño laboral  | 33 |
| Tabla 8 Prueba de hipótesis de correlación entre las políticas de seguridad en su dimensión generación de conocimientos el desempeño laboral | 35 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 Diagrama de dispersión entre las políticas de seguridad y desempeño laboral   | 27 |
| Figura 2 Diagrama de dispersión entre las políticas de seguridad en su dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral    | 33 |
| Figura 3 Diagrama de dispersión entre las políticas de seguridad en su dimensión generación de conocimientos y desempeño laboral | 35 |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las políticas de seguridad y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote en el año 2022. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y fue del tipo básico, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 150 agentes de seguridad ciudadana, y bajo la técnica del muestreo aleatorio simple, se logró determinar una muestra de 108 agentes. Los instrumentos para medir las políticas de seguridad, así como el desempeño laboral fueron validados a través de juicio de expertos y cumplieron con una confiabilidad aceptable. Los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de medición, fueron que, existe correlación positiva, baja ( $\rho = 0.285$ ) y significativa, entre las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo. Asimismo, se logró identificar que, las políticas de seguridad estaban en un nivel medio y que el desempeño laboral de los agentes se encontraba también en un nivel medio.

**Palabras Clave:** Políticas, seguridad y desempeño laboral.

## **Abstrac**

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between security policies and the work performance of the serenazgo personnel of the Municipality of Nuevo Chimbote in the year 2022. The study had a quantitative approach and was of the basic, descriptive and correlational type. The population consisted of 150 citizen security agents, and under the simple random sampling technique, it was possible to determine a sample of 108 agents. The instruments to measure knowledge of security policies, as well as job performance were validated through expert judgment and met acceptable reliability. The results obtained after the application of the measurement instruments were that there is a positive, low ( $\rho = 0.285$ ) and significant correlation between the knowledge of security policies with the work performance of serenazgo personnel. Likewise, it was possible to identify that security policies were at a medium level and that the work performance of the agents was also at a medium level.

**Keywords:** Policies, safety and job performance



## I. INTRODUCCIÓN

El conocer políticas públicas en temas de seguridad esta referenciado al acumulo de conocimientos y aplicado con efectividad y eficacia por parte del recurso humano que realiza sus funciones en las entidades del estado que están encargados de aminorar la delincuencia y velar por conservar un entorno seguro a la ciudadanía (Arbaiza et al., 2017, p. 27).

América Latina es un continente que posee una variedad de clases sociales, así como distintos niveles económicos y sobre todo de seguridad; es por ello que resulta posible hallar niveles de relación entre conjuntos criminales. Es preciso señalar que América Latina, es por decirlo de manera sencilla, una región pacífica, sin embargo, presenta grandes niveles de violencia; traducido de otra manera, no tiene conflictos de grupos armados , excepto el caso de Colombia por la presencia de algunos disidentes, Perú con rezagos de Sendero Luminoso (Niño, 2020).

Para Guerrero et al. (2021) el continente americano es considerado como uno de los territorios más inseguros y violentos, esto se debe a la carencia de accesibilidad a los servicios básicos y sobre todo a la pobreza extrema que afrontan países como Colombia, Brasil, México y Venezuela. Por ello las regiones han tomado la decisión de presentar nuevos procesos de seguridad basados en las personas quienes integran la seguridad ciudadana.

Debido a esta situación los gobiernos de América Latina, han apostado por buscar nuevas formas de gestionar el orden público, aplicando algunas nociones básicas referente a brindar una seguridad del ciudadano y la ayuda de las personas de la sociedad, involucrando a las poblaciones dentro de los programas y proyectos dirigidos con el único propósito de dar la garantía de seguridad. Estos modelos de policía en la sociedad se está poniendo en marcha en las diferentes regiones de los países con esta crisis de violencia (Cordero, 2020).

América Latina tiene 42 de 50 urbes más violentas del mundo, 14 de las 25 naciones con las tasas más altas de homicidios de mujeres y, a pesar de albergar solo el 8% de la población del mundo, representa el 33% de los crímenes del mundo. Últimamente se incrementó la delincuencia general, especialmente en el ámbito público; y el sentimiento de inseguridad, es decir, pavor, miedo, ansiedad de ser víctima de un delito (Cordero, 2020).

Durante la última década, las regiones del Caribe y América Latina (ALC) vienen mejorando en materia de seguridad ciudadana y justicia, tanto operativas como experimentadas, a través de reformas institucionales y el desarrollo de programas destinados a reducir el crimen y la violencia que afecta a la región. Asimismo, también obtuvo experiencias que son el resultado de esfuerzos no siempre exitosos para prevenir y combatir la violencia, el control policial y la reinserción social. (Chinchilla & Vorndran, 2018).

El Problema de la seguridad del ciudadano en el Perú desde las décadas de 1980 y 1990, las administraciones locales han cobrado importancia en la implantación de programas policiales operativos y preventivos con el objetivo de reducir el nivel de inseguridad en la colectividad, ante la necesidad de seguridad de su jurisdicción las administraciones locales decidieron organizar y promover la propuesta de servicios básicos denominado Serenazgo, que actualmente se encuentra instrumentada en la implementación del artículo 85 de la Ley 27972 (2003) o Ley Orgánica de Municipios, constituido por el recurso humano reclutado con diferentes perfiles, cuyas actividades, actitudes y habilidades activas, entre otras, nos satisfacen las expectativas de las necesidades de su sociedad (Bonilla, 2018).

Dentro de la táctica acogida por cada gobierno local, presenta a la gestión del conocimiento como un instrumento importante a considerar para enfrentar la incertidumbre de los ciudadanos. De hecho, toda institución cuenta con valiosos recursos humanos que han adquirido una rica experiencia y conocimiento durante el desarrollo de sus actividades, y sus actividades son necesarias para

solucionar las dificultades de seguridad de los ciudadanos. (Rivero-Remírez, 2019).

Las administraciones locales y regionales están facultados para garantizar la seguridad ciudadana de conformidad con la Constitución Política, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipios, así como la Ley N° 27933, que estableció la Constitución nacional, Sistema de Seguridad Civil (SINASEC). Serenazgo es un servicio de vigilancia y seguridad urbana que cumple un rol muy importante para la prevención y combate los problemas de delincuencia local, haciéndolo parte integral del SINASEC y apoyando la misión policial. Su ejecución y organización se encomiendan tanto a los municipios regionales como distritales, considerando que los primeros deben regular su actividad de forma excepcional y especial (Defensoría del Pueblo, 2021).

En la municipalidad de Nuevo Chimbote en conjunto con el servicio de serenazgo y las políticas de seguridad optan por tomar medidas que optimicen la labor por ello consciente de estas actividades se plantea el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022?

Esta investigación estaría justificando de manera teórica toda vez que se fundamenta el conocimiento científico en correspondencia a las políticas de seguridad, que para esta investigación se regirá bajo sus teorías al igual que el desempeño laboral, que luego de revisar y analizar resultados nos permitirá realizar recomendaciones, como también dilucidar la relación entre el conocimiento del recurso humano que labora serenazgo en el tema de las políticas de seguridad con el desempeño laboral de la Municipalidad de Nuevo Chimbote.

De manera metodológica, toda vez que para el presente estudio se aplicó instrumentos validados únicamente para la investigación de acuerdo a su complejidad y características debidamente, los que quedarán como aporte

metodológico a la comunidad científica la misma que se podrá aplicar a instituciones de similares características.

De manera práctica, porque se busca alcanzar el adecuado manejo de las políticas de seguridad y en consecuencia de ello se logre implementar acciones preventivas para lograr una mayor disminución de los actos que están al margen de la ley, para poder brindar mejoras en la seguridad a la población de nuevo Chimbote.

Para responder a nuestro problema se han planteado la hipótesis de investigación Hi: Existe relación significativa entre las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022.

Y como objetivo general Determinar la relación entre las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022 y objetivos específicos Identificar el nivel de las políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022; Identificar el nivel del desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022; determinar la relación entre el conocimiento explícitos de las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022 y determinar la relación entre generación de conocimientos de las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Gutiérrez & Catacora (2017) en su investigación la Cultura de Seguridad de los recursos humanos de Parques, Jardines y Serenazgo del Distrito José Luis Bustamante y Rivero, asumió como objetivo primordial establecer el nivel de comprensión sobre la seguridad presente de los recursos humanos de parques, jardines y serenazgo en el Municipio. Toda vez que se realizó a través de un diseño descriptivo y de tipo de diseño no experimental, los hallazgos afirman que los trabajadores ven la falta de interés de la organización, lo que lleva a que no estén involucrados e estar interesados en la seguridad, por lo tanto no saben cómo expresarlo en la práctica, además los empleados en su generalidad no conocen la política de seguridad, por lo tanto no están comprometidos con ella y también con la legislación sobre seguridad de los trabajadores, en ese sentido se evidencia que la implementación de acciones preventivas de seguridad en un 58% nunca se implementaron por lo tanto, el nivel de conocimiento es bajo porque no hay suficiente información.

Hurtado (2018) en su pesquisa administración del conocimiento y el desempeño laboral en recursos humanos del gobierno regional de Moquegua en el año 2017, se planteó como objetivo examinar la correlación entre gestión del conocimiento y el desempeño laboral, a través del tipo diseño no experimental, corte transversal y como también correlacional, aplicado a una muestra de 190 trabajadores, y que posterior al análisis llega a concluir que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio (55.79%); del mismo modo, la gestión de conocimiento se encontraba en un nivel medio (52.11%). Sobre la correlación entre ellos se pudo inferir que existe relación estadísticamente significativa para un p-valor inferior el 5%.

Yslado (2019) realizan una investigación con el fin de determinar el nivel de efectividad de las políticas locales para la seguridad del ciudadano en el distrito liberteño de Florencia de Mora, 2016 - 2018, con una estudio descriptivo con diseño de tipo no experimental, en el que participaron 33 vecinos y 20 funcionarios del distrito, logra concluir que no se estaría estableciendo el plan

de seguridad ciudadana en la comunidad, y aun no se estaría cumpliendo con las disposiciones establecidas en la política pública nacional en la materia de seguridad, los vecinos consideran peligroso este lugar y destacan que velar por el orden, el control y el restablecimiento del orden interno es deber de las autoridades. Por lo tanto, la efectividad de la aplicación de las medidas públicas para la seguridad de los ciudadanos es baja en un 75 %, en el mencionado distrito liberteño de Florencia de Mora en los periodos indicados.

Castillo (2019) en su investigación con la finalidad de identificar el impacto del conocimiento de las políticas de seguridad sobre el desempeño laboral de los agentes que brindan la seguridad en la comuna distrital de Coishco, se planteó desarrollar un estudio a través del enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y corte trasversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 45 agentes de seguridad. Luego de aplicar los cuestionarios previamente validados y con grado de confiabilidad aceptables, se llegaron a determinar una correlación  $r=0.753$  con p-valor inferior al 5%, probando la hipótesis que demuestra que existe relación altamente significativa del conocimiento de las políticas de seguridad con el desempeño laboral; asimismo, según la evaluación se pudo determinar que tanto la variable conocimientos sobre políticas de seguridad y la variable desempeño laboral tuvieron un nivel regular.

Ttito & Quintanilla (2020), los autores tuvieron como objetivo determinar el impacto del programa de aprendizaje en el desempeño de los recursos humanos de servicios de Serenazgo en el municipio del distrito de Paucarpata en el año 2019. Se realizó a través de un enfoque cuantitativo y con un tipo de diseño pre experimental, la muestra fue de 32 trabajadores activos que participaron del programa y manifestaron su disposición a participar en el estudio. El estudio permite llegar a la conclusión que el programa de capacitación tiene un impacto directo y significativo llegando hasta un nivel muy bueno (63%).

Saucedo (2021) en su investigación el cual tuvo como objetivo general examinar la relación que existe entre el conocimiento de la política de seguridad y el desempeño de los empleados de Serenazgo del municipio de la provincia de Cutervo, según el censo 2020 aplicado a 33 servidores de la región que laboran

en el Serenazgo, luego del análisis de los datos logra obtener resultados las mismas que muestran los niveles de los conocimientos sobre la política de seguridad de los empleados de serenazgo según el 6 % es moderado, el 21% es bueno y el 15% restante es malo; 61% del personal de serenazgo trabaja, 30% bien y 9% mal. En conclusión, se logró identificar para un 95% de confianza y correlación 0.857, p-valor inferior al 5%, que la relación que se presenta entre la variable conocimiento de políticas de seguridad y la variable desempeño laboral es significativa.

Barrientos (2022), logro plantearse el objetivo determinar la relación entre la gestión de políticas públicas con las políticas de seguridad en la Municipalidad provincial de Huamanga, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y de diseño correlacional, donde se aplicaron dos cuestionario para medir las variable, en una muestra de 70 trabajadores donde llegaron a la siguiente conclusión, que la relación de las variables tuvo un coeficiente de correlación de 0.586 considerándose positivo y de nivel moderado, además de un p-valor < al 5%, siendo significativo de relación entre las políticas de seguridad y las políticas públicas en la municipalidad.

Rivas & Rojas (2020) los autores elaboraron un estudio con la intención de identificar la asociación de las capacidades laborales y el desempeño en los municipios provinciales y regionales de Morropon-Chulucanas, aplicando las encuestas a 168 trabajadores, siendo la investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, en este estudio se logró determinar que existe una relación altamente significativa, con un valor  $r = 0.78$  siendo positivo y alto, asimismo un p-valor inferior al 5%.

Las definiciones teóricas que se relacionan con este tema se conforman por el conocimiento de las políticas sobre la seguridad y forman parte del logro de las políticas de seguridad y esta consta de tres principios: la importancia en las labores, con consecución de metas y la disciplina. Estos principios son relevantes y deben mantenerse informados para la prevención de problemas (Arbaiza et al., 2017).

Además, se debe tener un conocimiento oportuno y adecuado. De la misma manera los conocimientos explícitos se desarrollan por los trabajadores de la seguridad, como los policías y las cuales forman parte del desarrollo del conocimiento empírico, la cual es la conclusión de la experiencia a priori adquirida por la persona, según costumbres, tradiciones inclusive la intuición. De ello se puede generar dos tipos de conocimientos, el implícito y el explícito. Ambos conocimientos permitirán evidenciar y probar los problemas que surgen a través de las fortalezas o debilidades que se presenten (Blair & Martaindale, 2014, p. 58).

Por otro lado, el conocimiento es una entrada a las definiciones, las cuales van más allá de las ocupaciones normales en las labores habituales, esto deriva en la adquisición de un conocimiento articulado de manera táctica, el cual acelera los sentidos de conectividad con todos los involucrados en una organización. La eficiente creación del conocimiento frente a los problemas es importante, esto para asegurar el acceso a la información cuando éste sea necesaria (Tan & Tan, 2020, p. 18).

Es importante mencionar ahora, la forma de trabajo que tienen adquirido, como el patrullaje, el cual involucra a un número representativo de personas en una dependencia, este sistema de vigilancia cumple con tres funciones importantes: la disminución del crimen, la óptima visibilidad y la responsabilidad sobre las políticas de seguridad. La administración de personal para este tipo de funciones depende de la disponibilidad y la asignación de tareas implícitas. Por ello es importante verificar cuanto es el impacto y de seguridad brindada a la sociedad (Cox et al., 2018, p. 203).

La unión de las estrategias y las tácticas usadas contra los manifestantes tienen una influencia sobre las organizaciones policiales (den Heyer, 2020, p. 6). Sobre ello, se tienen argumentos propios del pueblo quienes indican que la policía no tiene la capacidad responder de manera óptima ante las manifestaciones violentas o las protestas. Una de las debilidades de la policía son las represalias identificadas en las manifestaciones, segundo, se evidencia que los agentes tienen acciones agresivas. Entonces, se entiende que, los



agentes de seguridad deben tener regulaciones de conducta como mediadores y conciliadores (Wehr, 2019).

Asimismo, existen empresas que son formadores de personas, agentes de seguridad incluida la policía con el fin de intervenir en las protestas dadas por los ciudadanos; estas personas están llamadas a manejar los riesgos con la responsabilidad de afrontar estas crisis con la fuerza, para poder arrestar a quienes son los verdaderos responsables de las crisis (More et al., 2021). Los equipos de protección servirán para minimizar la fuerza en los arrestos y para establecer que la comunicación se realice de manera positiva, teniendo como parte fundamental la comunicación al momento de tratar de reponer el orden de manera serena y controlando las situaciones de enfrentamiento (Wettone, 2017, p. 34)

De una u otra forma las leyes sirven como paliativo para controlar las manifestaciones y para dar tranquilidad hacia la comunidad; estas leyes están acogidas por los agentes de seguridad quienes están encargados de contrarrestar los hechos, además provee información a los oficiales y a sus sistemas para controlar, tomar decisiones sobre las estrategias, la localización de los disturbios para la intervención óptima (Brewer et al., 2016).

Se puede indicar entonces, que un condicionante de cambio que sufre los agentes de seguridad, está referida a la cultura; la cual presenta comportamientos negativos o discriminantes. No obstante, los agentes de seguridad saben cómo aprovechar activamente las características del significado cultural, donde se construye las situaciones que afrontan. Cabe indicar que la cultura dentro de las organizaciones se ve influenciada por la manera de intervención en circunstancia que trasgreden el orden y los objetivos obtenidos (Jara et al., 2018). Por ello muestra la significativa evolución sobre el liderazgo en los agentes de seguridad. Lo cual ha llevado con un discusión de la manera como los sujetos laboran dentro de las empresas y como pueden “cambiar su comportamiento para lograr que sean más eficientes en el comportamiento sobre el desempeño de sus ocupaciones arreglado a su cultura” (Cockcroft, 2020, p. 78).

Del mismo modo, los conocimientos explícitos, son las estrategias que los sub oficiales de la policía, desarrollan para la constitución de un producto dada la investigación empírica, de la cual se puede incluir una combinación entre la experiencia desarrollada en cada persona y la intuición, tomados como referencia a las tradiciones. Es bastante certero, clasificar en dos categorías de las cuales se desprende el conocimiento explícito y el implícito. El conocimiento explícito se genera a través de la experiencia y el segundo se da de manera natural (Blair & Martaindale, 2014, p. 58).

Asimismo, la generación de conocimiento desarrolla conceptos en los individuos, los cuales van por encima de los trabajos respectivos, de los cuales se deriva un conocimiento a priori, acelerando los sentidos de pertenencia y la conexión. La generación conocimientos sirven para hacer frente a los problemas y ello se asegura por medio de los accesos a la información para cada individuo cuando sea necesario (Huann & Tan, 2020, p. 18).

Por otro lado, el desempeño laboral, está considerado a manera del acto que representa al conocimiento y la actuación que todo profesional debe tener en cuanto a la seguridad para responder ante una labor encomendada, y que conlleva a cumplir con las funciones de vigilancia y patrullaje, de diversos modos para mantener el orden y la seguridad (Mori & Bardales, 2020). Del mismo modo, Robbins & Judge (2014), asegura que mantener el compromiso y el acatamiento de las obligaciones para alcanzar la obtención de un servicio o bien, define al desempeño laboral, así también el realizar actividades administrativas, que se refieren a accionar un ámbito de las organizaciones, las cuales pueden brindar apoyo, aun cuando no sea solicitado, defendiendo las metas de la organización (p, 155).

Al respecto, Borman & Motowidlo (1993), sobre el desempeño menciona que se encuentra asociado con las funciones que se realizan de manera eficiente en base a la prácticas de las competencias. Por otro lado, Moscoso et., al (2017) enfatiza que los profesionales de la seguridad, conviven con retos difíciles al momento de prevenir las acciones que no están de acuerdo a ley y que no practican las buenas costumbres.

De manera general, el desempeño laboral, es dependiente de las competencias adquiridas de forma natural y las capacidades que genera la misma situación (Olinda et al., 2020 citado de Chiavenato, 2012, p. 243).

Basado en el perfil del trabajador de ejercer seguridad, el desempeño laboral, se encuentra clasificado en dimensiones, considerando a las competencias morales, dentro de las cuales se presenta primero, la moral, la ética, la responsabilidad, honradez y puntualidad; así como también, la falta de antecedentes policiales los cuales son requisitos básicos para solventar la moral y ser de garantía para el óptimo desempeño de las acciones las cuales buscan el bien común, estas características son primordiales del trabajador (Garcés et al., 2018).

Segundo, las competencias cognoscitivas, las cuales estarán orientadas al intelecto y sus capacidades del conocimiento acerca de las formas de proteger los que servirán para alcanzar los objetivos propuestos, con ayuda de las tecnologías de comunicación y el manejo proactivos de dichas habilidades; ante ello los trabajadores de la seguridad deben conocer las leyes del país, región, ciudad y provincia con la intención de lograr el desempeño (Riva & Fernández, 2020).

Tercero, las competencias físicas, las cuales son fundamentales para que los agentes de seguridad, tengan características y cualidades competentes según las exigencias de las tareas, las cuales tienen un rigor para la preparación física; de esta manera los agentes de seguridad ósea el servidor de serenazgo debe entrenando constantemente (Salamea et al., 2021).

Cuarto, competencias psicológicas; se asume como la predisposición mental para afrontar los trabajos difíciles en situaciones de contingencias e inesperadas para poder ayudar al prójimo y ayudarse así mismo; además tener un temperamento que le permita manejar situaciones adversas sin llegar a poner en riesgo su integridad y la de los demás (León & Rodríguez, 2020).

Quinto, competencias sociales trata de establecer la correspondencia entre los ciudadanos y los agentes de seguridad, primando la cortesía, educación, el respeto mutuo; teniendo como prioridad la generación de confianza con los ciudadanos (Rozo et al., 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue del tipo básico, dado que buscó desarrollar los conocimientos sin llegar a la contrastación. Además, generó resultados dirigidos hacia la comunidad (Hernández & Mendoza, 2018).

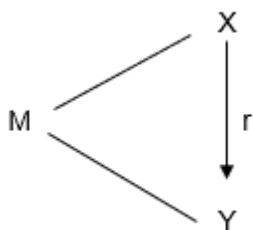
Debido a que se usó la recopilación de información para la prueba de hipótesis, basados en la medición numérica así como el procesamiento estadístico, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo (Baena, 2017)

Sera de nivel descriptivo, toda vez que, analizo las propiedades de los casos presentados evaluando el de las variables en estudio, dimensiones e indicadores (Hernández & Mendoza, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental y de corte transversal, dado que las variables no fueron manipuladas, asimismo, se observaron y analizaron de manera general. Además, los datos se recopilaron en un solo momento para poder describir las variables en estudio

Correlacional, porque se identificó la relación que exista entre las variables, comportamiento y tendencia de manera causal siguiendo el esquema:



Dónde: M: Muestra del personal de serenazgo

X: Políticas de seguridad

Y: Desempeño laboral

r: relación de las políticas de seguridad sobre el desempeño.

### 3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Políticas de seguridad

Definición conceptual: Es la reunión de saberes, en los individuos sobre temas que se han adoptado y están estrechamente relacionados a la seguridad ciudadana. Para el logro de las políticas de seguridad es importante tener en cuenta tres principios: la importancia en las labores, con consecución de metas y la disciplina. Estos principios son relevantes y deben mantenerse informados para la prevención de problemas (Arbaiza et al., 2017).

Definición operacional: las políticas de seguridad están dimensionadas en conocimientos explícitos con 5 indicadores y 10 ítems, asimismo, la dimensión generación de conocimientos se medirá a través 6 indicadores y 10 ítems con valoraciones según escalas dicotómicas considerando 1 para la respuesta correcta y 0 para las respuestas erradas, considerando según su clasificación como cualitativa dicotómica.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Está considerado como el acto que representa al conocimiento y la actuación que todo profesional debe tener en cuanto a la seguridad para responder ante una labor encomendada, y que conlleva al cumplir con las funciones de vigilancia y patrullaje, de diversos modos para mantener el orden y la seguridad (Mori & Bardales, 2020).

Definición operacional: esta variable estuvo medida a partir de las dimensiones, competencia moral, cognitivas, físicas, psicológicas y sociales, a través de 22 indicadores según escalas de Likert y niveles alto, medio y bajo; considerando según su clasificación como cualitativa ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Para Otzen & Manterola (2017) es el conjunto de elementos, con características comunes o similares, delimitados en espacio y tiempo; en nuestra investigación la población estuvo conformada por 150 agentes de seguridad ciudadana.

#### Criterio de inclusión

Los agentes de seguridad que por voluntad propia deseen participar en la investigación

Agentes de seguridad con contrato vigente en la Municipalidad de Nuevo Chimbote en la fecha de toma de la información.

Jefe o supervisor de los agentes de seguridad de la municipalidad.

#### Criterio de exclusión

Los gerentes o sub gerentes de las áreas de seguridad ciudadana de la municipalidad.

#### 3.3.2. Muestra

Es el sub conjunto tomado de la población, la cual tiene las mismas características en cuanto a unidad de análisis, delimitación en tiempo y espacio (Hernández & Mendoza, 2018); para el presente estudio, la muestra estuvo conformada por 108 agentes de seguridad. (Ver anexo)

#### 3.3.3. Muestreo

Es la técnica mediante el cual se obtiene un sub conjunto tomado de la población la cual puede ser probabilística o no probabilística, en nuestro caso el muestreo será simple y probabilístico para un nivel de confianza del 95%.

#### 3.3.4. Unidad de análisis

Es el elemento indivisible constituido tanto en la población como en la muestra, el cual fue sometido a la observación con la intención de extraer la información según la variable en estudio (Salazar & Castillo, 2018).

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son el medio que permitió desarrollar de manera científica y metodológica un estudio determinado (Arias, 2020); para esta investigación se empleó la encuesta con preguntas sistemáticamente relacionadas con los indicadores con la intención de recopilar la información de las variables

conocimiento de políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de serenazgo.

Como instrumentos, se utilizó el cuestionario dado que su naturaleza servirá para medir y recolectar la información, por ende, este instrumento será estructurado de manera adecuada para el mejor procesamiento y análisis de los resultados (Arias, 2020); para esta investigación fueron los cuestionarios que midieron las políticas de seguridad y el desempeño laboral.

Asimismo, la validez de los instrumentos fue sometidos a juicio de 03 expertos quienes valoraron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems en los dos instrumentos de medición de las variables.

Confiabilidad del instrumentos, se realizó para bajo el estadístico de alfa de Cronbach, en el cual se ha tomado una muestra piloto de 10 agentes de seguridad los cuales no serán incluidos en la muestra general de la investigación, los resultados para la seguridad de políticas de seguridad fue de 0.961 y para el desempeño laboral del 0.978 y que según Rodríguez & Reguant (2020) citado por Medina & Verdejo (2020), son considerados aceptables y confiables..

### 3.5. Procedimientos

Para la recolección de la información se realizó de manera individualizada, respetando las normas y medidas de bioseguridad toda vez que la emergencia sanitaria continua vigente por 180 días desde el 29 de agosto (D.S. N° 015-2022-SA); la duración de la entrevista para la recolección de cada cuestionario fue aproximadamente 10 minutos por cada instrumento. Se realizó también, la coordinación con la municipalidad según la solicitud de permiso de investigación dentro de la institución conjuntamente con la universidad a través su representante legal el alcalde; luego de recopilar la información se procedió a realizar su respectivo tratamiento estadístico para la ejecución de sus resultados

### 3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para la presentación de la información a través de tablas y gráficos que expliquen el comportamiento de las variables utilizando las frecuencias absolutas y porcentuales, asimismo se utilizó las estadística inferencial para la prueba de normalidad identificándose que las variables no se distribuyeron de manera normal procediendo a trabajar con



pruebas no paramétricas, además las respectivas pruebas para la hipótesis de investigación, respecto a la correlación de; finalmente con el apoyo del software estadístico SPSS V.25 procesó la información obtenida con los instrumentos de recolección, la hoja de cálculo Excel para la visualización de los resultados y el Word para la presentación y redacción del respectivo informe (Pacheco et al., 2020).

### 3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se respeta la independencia a través del principio de autonomía, por ello se solicitó que, de manera voluntaria el participante de esta investigación sea consciente que los datos proporcionados sean coherente y veraces.

Es una investigación imparcial según el principio de justicia, de manera que los agentes de seguridad sean tratados sin discriminación alguna, según sus condición física, social o económica.

Se respetó el principio de beneficencia, dado que se tomaron acciones sin el perjuicio de los colaboradores en esta investigación, asimismo se cumplió con ayudar a los agentes de seguridad a conocer más sobre las políticas de seguridad que éstos repercutan en su desempeño laboral.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Prueba de normalidad*

|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       |
|------------------------|---------------------------------|-----|-------|
|                        | Estadístico                     | gl  | Sig.  |
| Políticas de seguridad | 0.116                           | 108 | 0.001 |
| Desempeño laboral      | 0.088                           | 108 | 0.040 |

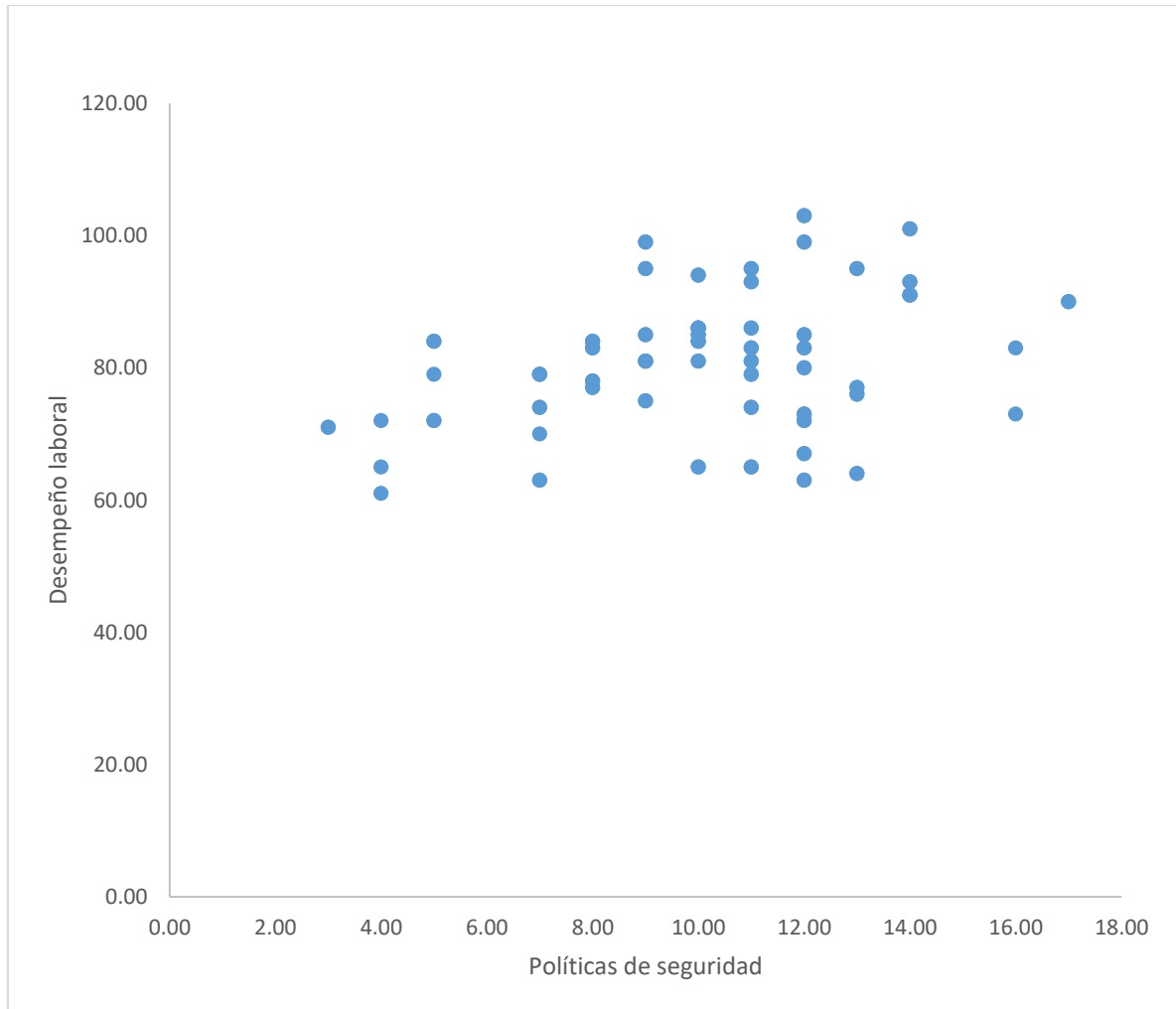
Ho: Los datos se distribuyen de manera normal

Hi: Los datos no se distribuyen de manera normal

Según la prueba de normalidad presentada en la tabla 1, muestra que los p-valores (0.001 y 0.040) son inferiores al 5%, por lo tanto, se acepta la Hipótesis de que, las variables políticas de seguridad y desempeño laboral no se distribuyen de manera normal.

Figura 1

*Diagrama de dispersión entre las políticas de seguridad y desempeño laboral*



**Interpretación:**

La figura 1 muestra que las puntuaciones entre las políticas de seguridad en relación al desempeño laboral tienen una tendencia positiva, por lo tanto, se puede observar que a medida que las puntuaciones del conocimiento aumentan, las puntuaciones del desempeño también lo hacen y viceversa.

Tabla 2

*Prueba de hipótesis de correlación entre las políticas de seguridad y desempeño laboral*

|                        | Rho de Spearman             | Desempeño laboral |
|------------------------|-----------------------------|-------------------|
|                        | Coefficiente de correlación | ,283**            |
| Políticas de seguridad | Sig. (bilateral)            | 0.003             |
|                        | N                           | 108               |

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

Ho:  $\rho=0$ . No existe correlación entre las políticas de seguridad y desempeño laboral

Hi:  $\rho \neq 0$ . Existe correlación entre las políticas de seguridad y desempeño laboral

Al procesar la correlación se evidencia que es positiva y baja ( $\rho = 0.285$ ), pero significativa para p-valor (0.003) inferior al 5%, por lo cual se prueba la hipótesis alternativa, es decir existe relación significativa entre las políticas de seguridad y desempeño laboral.

Tabla 3

*Nivel de políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022*

| Políticas de seguridad | F   | %      |
|------------------------|-----|--------|
| Bajo                   | 10  | 9.3%   |
| Medio                  | 78  | 72.2%  |
| Alto                   | 20  | 18.5%  |
| Total                  | 108 | 100.0% |

Interpretación:

En la tabla 3 se observa que el 72.2% de los agentes de seguridad de la Municipalidad de Nuevo Chimbote tiene un nivel de políticas de seguridad de medio, el 18.5% alto y el 9.3% bajo.

Tabla 4

*Nivel de las dimensiones de políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022*

|       | Conocimientos explícitos |        | Generación de conocimientos |        |
|-------|--------------------------|--------|-----------------------------|--------|
|       | f                        | %      | f                           | %      |
| Bajo  | 15                       | 13.9%  | 5                           | 4.6%   |
| Medio | 79                       | 73.1%  | 67                          | 62.0%  |
| Alto  | 14                       | 13.0%  | 36                          | 33.3%  |
| Total | 108                      | 100.0% | 108                         | 100.0% |

Interpretación:

En la tabla 4 según la dimensión conocimientos explícitos de la variable políticas de seguridad, el 73% de los agentes tuvieron un nivel medio, el 13.9% bajo y el 13% alto; respecto a la generación de conocimientos, se logró identificar que, el 62% tuvo un nivel medio, el 33% alto y el 4.6% bajo.

Tabla 5

*Nivel de desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022*

---

| Desempeño laboral | F   | %      |
|-------------------|-----|--------|
| Bajo              | 0   | 0.0%   |
| Medio             | 47  | 43.5%  |
| Alto              | 61  | 56.5%  |
| Total             | 108 | 100.0% |

---

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que el 56.5% de los agentes de seguridad de la Municipalidad de Nuevo Chimbote tuvo un desempeño laboral alto mientras que el 43.5% medio.

Tabla 6

*Nivel de las dimensiones del desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022*

|       | Morales |        | Cognoscitivas |        | Físicas |        | Psicológicas |        | Sociales |        |
|-------|---------|--------|---------------|--------|---------|--------|--------------|--------|----------|--------|
|       | f       | %      | f             | %      | f       | %      | f            | %      | f        | %      |
| Bajo  | 12      | 11.1%  | 0             | 0.0%   | 0       | 0.0%   | 0            | 0.0%   | 0        | 0.0%   |
| Medio | 93      | 86.1%  | 45            | 41.7%  | 65      | 60.2%  | 41           | 38.0%  | 12       | 11.1%  |
| Alto  | 3       | 2.8%   | 63            | 58.3%  | 43      | 39.8%  | 67           | 62.0%  | 96       | 88.9%  |
| Total | 108     | 100.0% | 108           | 100.0% | 108     | 100.0% | 108          | 100.0% | 108      | 100.0% |

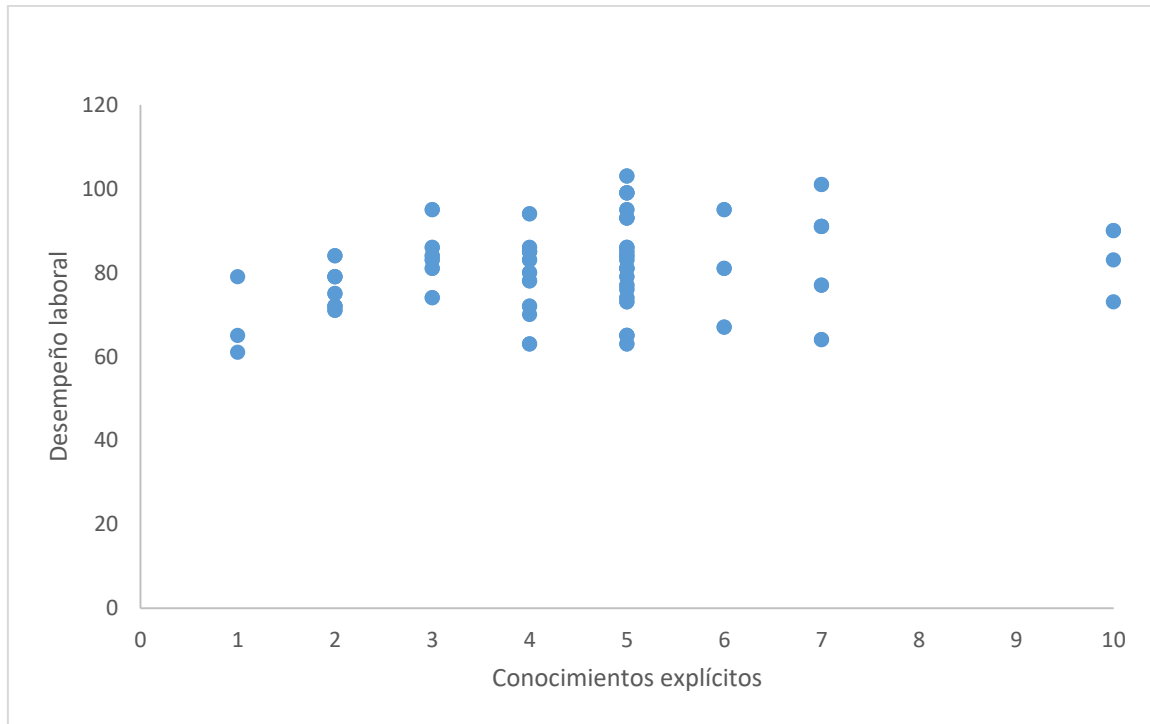
Interpretación:

Según la tabla 6 en las dimensiones de la variable desempeño laboral se identificó, en la dimensión competencias morales que, el 86.1% de los agentes de seguridad tiene un desempeño laboral de nivel medio, el 11.1% bajo y el 2.8% alto; asimismo, se logró evidenciar, según la dimensión competencias cognoscitiva que, el 58.3% tenía un nivel de desempeño alto y el 41.7% medio; según la competencia física, el 60.2% tiene un nivel medio mientras que el 39.8% alto; respecto a las competencias psicológicas, se determinó que el 62% de los agentes tienen un nivel alto mientras que el 38% nivel medio; finalmente, según las competencias sociales, el 89.9% tuvieron niveles altos y el 11.1% medio.



Figura 2

*Diagrama de dispersión entre las políticas de seguridad en su dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral*



Interpretación:

La figura 2 muestra que las puntuaciones entre las políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos en relación al desempeño laboral tienen una tendencia positiva, por lo tanto, se puede observar que a medida que las puntuaciones del conocimiento explícito aumentan, las puntuaciones del desempeño también lo hacen y viceversa.

Tabla 7

*Prueba de hipótesis de correlación entre las políticas de seguridad en su dimensión conocimientos explícitos y el desempeño laboral*

|                          | Rho de Spearman            | Desempeño laboral |
|--------------------------|----------------------------|-------------------|
|                          | Coeficiente de correlación | ,218*             |
| Conocimientos explícitos | Sig. (bilateral)           | 0.024             |
|                          | N                          | 108               |

Nota: \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ho:  $\rho=0$ . No existe correlación entre las políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral

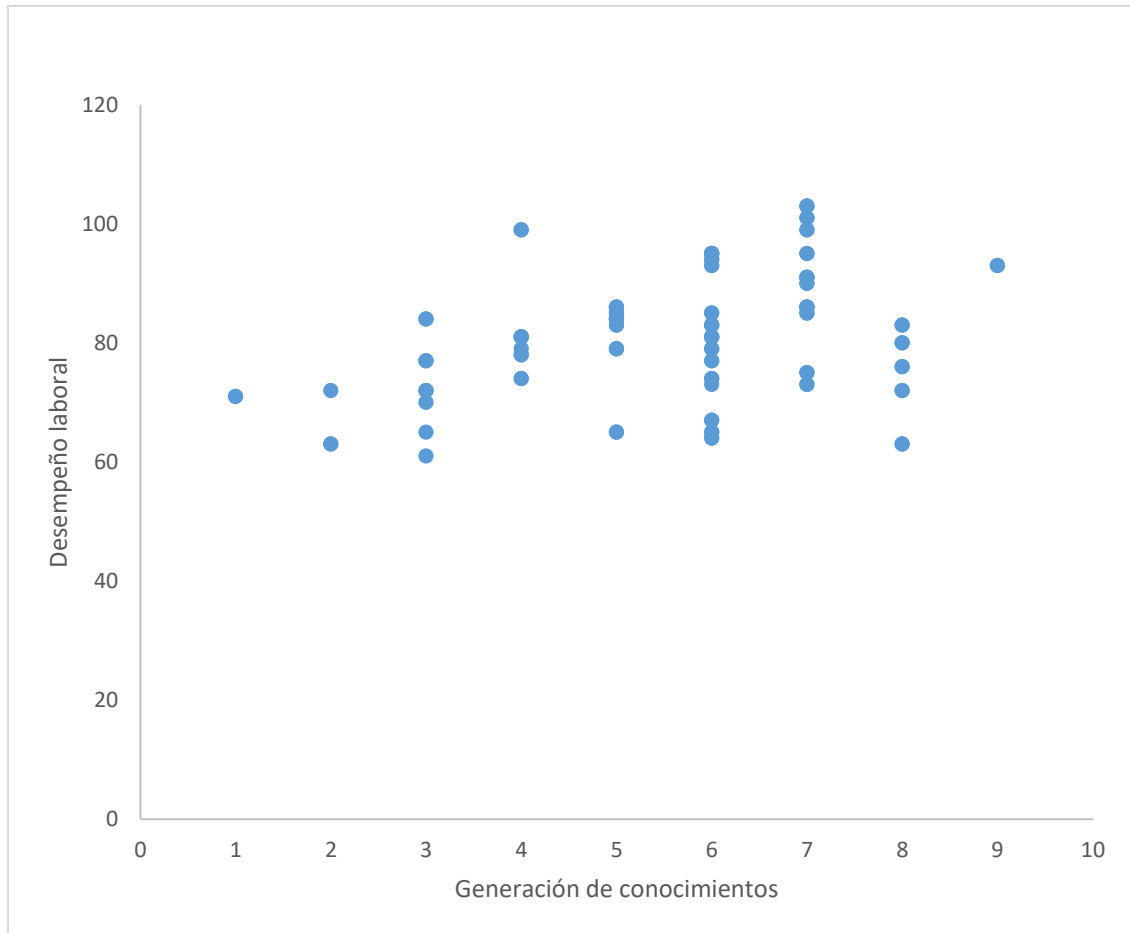
Hi:  $\rho \neq 0$ . Existe correlación entre las políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral

Interpretación:

Al procesar la correlación se logró evidenciar que es positiva débil ( $\rho=0.218$ ) y p-valor ( $0.024 < 0.05$ ) siendo significativa, pudiendo concluir que existe evidencia de relación estadísticamente significativa entre las políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral.

Figura 3

*Diagrama de dispersión entre las políticas de seguridad en su dimensión generación de conocimientos y desempeño laboral*



Interpretación:

La figura 3 muestra que las puntuaciones entre las políticas de seguridad en la dimensión generación de conocimientos en relación al desempeño laboral tienen una tendencia positiva, por lo tanto, se puede observar que a medida que las puntuaciones de la generación del conocimiento aumentan, las puntuaciones del desempeño también lo hacen y viceversa.

Tabla 8

*Prueba de hipótesis de correlación entre las políticas de seguridad en su dimensión generación de conocimientos el desempeño laboral*

|                             | Rho de Spearman             | Desempeño laboral |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
|                             | Coefficiente de correlación | ,306**            |
| Generación de conocimientos | Sig. (bilateral)            | 0.001             |
|                             | N                           | 108               |

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

Ho:  $\rho=0$ . No existe correlación entre las políticas de seguridad en la dimensión generación conocimientos y desempeño laboral

Hi:  $\rho \neq 0$ . Existe correlación entre las políticas de seguridad en la dimensión generación conocimientos y desempeño laboral

Interpretación:

Al procesar la correlación se logró evidenciar que es positiva débil ( $\rho=0.306$ ) y p-valor ( $0.001 < 0.05$ ) siendo significativa, pudiendo concluir que existe evidencia de relación estadísticamente significativa entre las políticas de seguridad en la dimensión generación de conocimientos y desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022; al analizar la información se logró evidenciar que existe una correlación positiva y baja dado que se obtuvo un  $\rho = 0.285$ , y p-valor inferior al 5% por lo tanto se considera significativa es decir existe relación entre las políticas de gestión y desempeño laboral.

Así también en la figura de dispersión entre las variables se aprecia que, las puntuaciones entre las políticas de seguridad en relación al desempeño laboral tienen una tendencia positiva, por lo tanto, se puede observar que a medida que las puntuaciones de las políticas aumentan, las puntuaciones del desempeño también lo hacen y viceversa.

Estas conclusiones son similares a lo indicado por Castillo (2019) quien identifica una relación mucho más fuerte en su investigación al determinar una correlación  $r=0.753$ , sin embargo, sigue siendo significativa para el conocimiento de las políticas de seguridad y el desempeño. En referencia a lo presentado anteriormente se debe de tomar en cuenta a Riva & Fernández, (2020) en la que indica que las competencias cognoscitivas, están orientadas a determinar el aspecto intelectual y la generación de las capacidades de los agentes para realizar sus labores de manera eficiente; además servirán para alcanzar los objetivos planteados, con ayuda de las tecnologías de comunicación y el manejo proactivos de dichas habilidades, en tal sentido de lo referido anteriormente se puede confirmar que tienden a relacionarse el conocimiento de las políticas de seguridad y el desempeño laboral de los agentes de serenazgo, y que en consecuencia se revertirá en la mejor actuación en sus labores.

Así también se planteó como objetivo específico Identificar el nivel de las políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022, lográndose observar que el 72.2% de los

empleados encargados de seguridad de la comuna de Nuevo Chimbote tiene un conocimiento sobre políticas de seguridad de nivel medio, el 18.5% alto y el 9.3% bajo, estos resultados nos quiere decir que los niveles de políticas de seguridad del personal están iniciando una etapa de madurez y podría desenvolverse adecuadamente en el desempeño laboral, sin embargo, aún es preocupante, que exista niveles bajos en cuanto al conocimiento, puesto que, son los agente de seguridad los que interactúan directamente con las personas y deben estar preparados para afrontar los disturbios y poder persuadirlo sin llegar a la violencia física.

En ese sentido, los resultados difieren a lo indicado por Gutiérrez & Catacora (2017) quien asumió como objetivo primordial establecer el nivel de comprensión sobre la seguridad presente de los recursos humanos de parques, jardines y serenazgo en el Municipio. Siendo los hallazgos que, los trabajadores perciben la falta de interés de la organización, lo que lleva a que no estén involucrados e estar interesados en la seguridad, por lo tanto no saben cómo expresarlo en la práctica, además los empleados en su generalidad no conocen la política de seguridad, por lo tanto no están comprometidos con ella y también con la legislación sobre seguridad de los trabajadores, en ese sentido se evidencia que el nivel de conocimiento es bajo porque no hay suficiente información.

Del mismo modo, no se aproxima a lo indicado por Rodríguez & Charmain (2019) quien en su investigación propone identificar el nivel de efectividad de las políticas locales para la seguridad de la ciudadanía en la comuna liberteña de Florencia de Mora, quien luego de analizar la información logra concluir que no se estaría estableciendo el plan de seguridad ciudadana en la comunidad, y más aun no se cumple con las disposiciones establecidas en la política pública nacional en la materia de seguridad, por lo tanto, la efectividad de las medidas públicas para la seguridad de los ciudadanos es baja. Y es en este mismo sentido que el conocimiento sobre las políticas de seguridad van más allá de las profesiones normales o habituales, debido a que basados en las

constantes capacitaciones han articulado formas tácticas para acelerar sus sentidos en la conectividad e involucrarlos en la organización.

Este resultado permite revisar y tener en cuenta la perspectiva dada por Tan & Tan (2020) quien menciona que la eficiente creación del conocimiento es primordial para la resolución de problemas prácticos, como tener asegurado el acceso a la información, de lo revisado anteriormente podemos confirmar que tener un adecuado nivel de conocimiento de las políticas de seguridad en la comuna nos permitirá tener mejor desempeño laboral y adecuada intervención.

Del mismo modo la implementación de políticas para el logro de las políticas de seguridad es importante tener en cuenta tres principios: la importancia en las labores, con consecución de metas y la disciplina. Estos principios son relevantes y deben mantenerse informados para la prevención de problemas (Johnson & Easttom, 2020, p. 109).

Según el resultado del objetivo específico identificar el nivel del desempeño laboral del personal de serenazgo de la comuna neo Chimbotana, 2022, se logró observar que el 56.5% de los empleados de seguridad de la comuna de Nuevo Chimbote tiene tuvo un desempeño laboral alto mientras que el 43.5% medio. Como se aprecia en los resultados las competencias morales, cognoscitivas, físicas, psicológicas y sociales responden a tener puntuaciones elevadas que lograr determinar en la mayoría de los agentes de seguridad un desempeño óptimo y adecuado. Sin embargo, se logra identificar, un nivel bajo en cuanto al desempeño laboral en la dimensión de capacidades morales, evidenciándose una preocupante distorsión respecto a las otras capacidades. Esto evidencia la falta de compromiso actitudinal de parte de los agentes y de comportamiento.

Sin embargo los resultados presentados en cuanto a los niveles del desempeño así como sus dimensiones difieren con lo presentado por Castillo (2019) quien en su investigación logra identificar el impacto del

conocimiento de las políticas de seguridad sobre el desempeño laboral de los agentes de seguridad en el gobierno local de Coishco, y concluye que tanto la variable conocimientos sobre políticas de seguridad y la variable desempeño laboral tuvieron un nivel regular.

Esto puede deberse a que el desempeño se encuentra relacionado directamente con las funciones que desempeña y estas labores, deben ser realizadas de manera eficiente, siempre y cuando se logre las capacidades de manera práctica Borman & Motowidlo (1993); por otro lado, Moscoso et., al (2017) enfatiza que los profesionales de la seguridad, conviven con retos difíciles al momento de prevenir las acciones que se encuentran al margen de la ley y que no cumplen con las buenas costumbres. Asimismo, no podemos dejar de lado que los niveles de desempeño alto que tienen los agentes de seguridad de la comuna sureña, son considerados como un acto que representa al conocimiento y la actuación que todo profesional debe tener en cuanto a la seguridad para responder ante una labor encomendada, y que conlleva al cumplir con las funciones de vigilancia y patrullaje, de diversos modos para mantener el orden y la seguridad (Holgersson & Gottschalk, 2008, p. 78).

Respecto al objetivo específico determinar la relación entre el conocimiento explícitos de las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022, al procesar la información se logró determinar que la correlación es positiva débil con un  $\rho=0.218$ , logrando concluir que existe evidencia de relación entre el conocimiento de políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral. Del mismo modo la figura de la dispersión se aprecia que, las puntuaciones entre el conocimiento de políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos en relación al desempeño laboral tienen una tendencia positiva, por lo tanto, se pudo observar que a medida que las puntuaciones del conocimiento explícito aumentan, las puntuaciones del desempeño también lo hacen y viceversa.



Con estos resultados se acepta la hipótesis de investigación la cual nos indica que existe evidencia estadísticamente significativa de relación entre el conocimiento de políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral.

Ante lo mencionado anteriormente, estos resultados se asemeja a lo presentado por Saucedo (2021) al considerar en sus resultados correlaciones altas y significativas de  $r= 0.857$  y p-valor inferior al 5%.

En ese sentido también se debe de tener en cuenta lo indicado por Blair & Martaindale, (2014) quien menciona que se debe tener un conocimiento oportuno y adecuado; en ese mismo sentido los conocimientos explícitos se desarrollaran en los trabajadores de la seguridad, como las policías de seguridad y de las cuales formaran parte del desarrollo del conocimiento empírico, debido a la experiencia a priori adquirida por la persona, según costumbres, tradiciones inclusive la intuición, lograrán generar dos tipos de conocimientos, el implícito y el explícito. Ambos conocimientos permitirán evidenciar y probar los problemas que surgen a través de las fortalezas o debilidades que se presenten.

Por ultimo en relación al objetivo específico determinar la relación entre generación de conocimientos de las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022, al procesar la correlación se logró evidenciar que es positiva débil ( $\rho=0.306$ ) y p-valor ( $0.001<0.05$ ) siendo significativa y observando la gráfica de dispersión se aprecia que, las puntuaciones entre el conocimiento de políticas de seguridad en la dimensión generación de conocimientos en relación al desempeño laboral tienen una tendencia positiva, por lo tanto, se pudo observar que a medida que las puntuaciones de la generación del conocimiento aumentan, las puntuaciones del desempeño también lo hacen y viceversa. Lo que admite concluir que está la evidencia de relación estadísticamente significativa entre el conocimiento de políticas de seguridad en la dimensión generación de conocimientos y desempeño laboral. Acerca de la

presentación de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación entre la generación de conocimiento de políticas de seguridad y el desempeño laboral.

Estos resultados se asemejan a lo indicado por Hurtado (2018) quien en su investigación se planteó identificar la correlación entre gestión del conocimiento y el desempeño laboral, posterior al análisis se llega a concluir que los recursos humanos creen que en la entidad si existen medios que se puede acceder, obtener y emplear el conocimiento en sus diligencias y desafíos, no obstante indican que la entidad muestra deficiencias hacia forjar conocimiento y para apropiarse de ese conocimiento generado, no cuenta con un buen acopio de información, esto se asociaría al poco desempeño que muestran los recursos humanos que no logran su potencial.

En este sentido, sobre lo referido anteriormente, se puede mencionar que las competencias cognoscitivas, las cuales estarán orientadas al intelecto y sus capacidades del conocimiento acerca de las formas de proteger a las personas nos servirán para alcanzar los objetivos propuestos en cuanto a las políticas de seguridad ciudadana y con ayuda de las tecnologías de comunicación y el manejo proactivos de dichas habilidades; dicho esto cada agente de seguridad tiene la obligación de conocer y poner en prácticas las leyes del su entorno donde se desenvuelve (Riva & Fernández, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación positiva y baja ya que se obtuvo un  $\rho = 0.285$ , además un p-valor inferior al 5% considerándose significativa, entre las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022.

Segundo: La mayoría de los agentes de seguridad (72.2%) de la Municipalidad de Nuevo Chimbote tiene una política de seguridad de nivel medio, el 18.5% alto y el 9.3% bajo. Además, la dimensión conocimientos explícitos de la variable, el 73% de los agentes tuvieron un nivel medio, y la generación de conocimientos, se logró identificar que, el 62% tuvo un nivel medio.

Tercero: La mayoría de los agentes de seguridad (56.5%) de la Municipalidad de Nuevo Chimbote tiene un desempeño laboral alto mientras que el 43.5% medio. Según las dimensiones de la variable desempeño laboral se identificó, en la dimensión competencias morales que, el 86.1% de los agentes de seguridad tiene un desempeño laboral de nivel medio, en la dimensión competencias cognoscitiva, el 58.3% tenía un nivel de desempeño alto; según la competencia física, el 60.2% tiene un nivel medio; respecto a las competencias psicológicas, se determinó que el 62% de los agentes tienen un nivel alto; finalmente, según las competencias sociales, el 89.9% tuvieron niveles altos.

Cuarto: Existe evidencia de relación estadísticamente significativa entre el conocimiento de políticas de seguridad en la dimensión conocimientos explícitos y desempeño laboral para un  $\rho = 0.218$  y p-valor 0.024 inferior al 5%.

Quinto: Existe evidencia de relación estadísticamente significativa entre las políticas de seguridad en la dimensión generación de conocimientos y desempeño laboral para un  $\rho = 0.306$  y p-valor 0.001 inferior al 5%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda a la Sub gerencia de seguridad ciudadana, la programación de capacitaciones en políticas de seguridad ciudadana; en conjunto con el ministerio del interior a través de las comisarias.

Segundo: Respecto al desempeño laboral, por presentar nivel medio en casi en el 50% de los agentes, es importante señalar implementar acciones de mejora continua que permitan desarrollarse con mayor eficacia respecto a las labores encomendadas según las normas de seguridad.

Tercero: Se recomienda en futuras investigaciones, que se extienda la muestra para medir el desempeño laboral hacia todo el personal de la Municipalidad y de igual forma se relacione con los conocimientos sobre gestión de seguridad y otros temas que involucren el mejoramiento de su desempeño como servidores públicos.

Cuarto: Se recomienda al personal de serenazgo que en las capacitaciones programadas por la Sub gerencia de seguridad ciudadana de la comuna sureña, aprovechen la externalización del conocimiento y puedan absorber todo el conocimiento tácito del capacitador y lo puedan convertir en conocimiento explícito, a fin de mejorar los procedimientos a utilizar en sus intervenciones.

Quinto: Este tipo de investigaciones deben ser trasladadas a las comisarias para medir el desempeño laboral de las fuerzas policiales, así mismo identificar cuánto conocen de políticas de seguridad.

## REFERENCIAS

- Arbaiza Fermini, L. A., Lindo, Á., Campins, R., & Valverde, M. (2017). *La gestión del conocimiento aplicada a la seguridad ciudadana que brindan los gobiernos locales*.  
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1214>
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración. En *Repositorio CONCYTEC*. [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com)
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la INVESTIGACIÓN*.  
<http://localhost:8080/xmlui/handle/JOSACO/8>
- Barrientos Flores, A. Z. (2022). *Gestión de las políticas públicas y la seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2021*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83556/Barrientos\\_FAZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83556/Barrientos_FAZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blair, J. P., & Martindale, M. H. (2014). *Evaluating police tactics: An empirical assessment of room entry techniques*. Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315721644/evaluating-police-tactics-pete-blair-hunter-martindale>
- Bonilla Ovallos, M. E. (2018). *Propuesta de medición del desempeño policial en democracia (An Index of Democratic Policy Performance)*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18601/16578651.n22.07>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*.  
[https://digitalcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111/](https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/)
- Brewer, J. D., Wilford, R., Guelke, A., Hume, I., & Moxon-Browne, E. (2016). *The police, public order and the state: policing in Great Britain, Northern Ireland, the Irish Republic, the USA, Israel, South Africa and China*. Springer.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vRa\\_DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=The+Police,+Public+Order+and+the+State:+Policing+in+Great+Britain,+Northern+Ireland,+the+Irish+Republic,+the+USA,+Israel,+South+Africa+and+China.+Springer&ots=Bid-5EfDEo&sig=L2jtMeOD](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vRa_DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=The+Police,+Public+Order+and+the+State:+Policing+in+Great+Britain,+Northern+Ireland,+the+Irish+Republic,+the+USA,+Israel,+South+Africa+and+China.+Springer&ots=Bid-5EfDEo&sig=L2jtMeOD)
- Castillo Villanueva, A. P. (2019a). Conocimiento de políticas de seguridad y su

- efecto en el desempeño laboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39694>
- Castillo Villanueva, A. P. (2019b). *Conocimiento de políticas de seguridad y su efecto en el desempeño laboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39694>
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano* (3ra edicio). Mc graw hill.
- Chinchilla, L., & Vorndran, D. (2018). Seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe. *Desafíos e innovación en gestión y políticas públicas en los últimos, 10*. <https://webimages.iadb.org/publications/2019-01/Seguridad-ciudadana-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Cockcroft, T. (2020). *Police culture: research and practices - Buscar con Google*. <https://www.google.es/search?tmb=bks&hl=es&q=Police+culture%3A+research+and+practices>
- Cordero, S. P. Q. (2020). Citizen security and community participation in Latin America. *Revista Científica General Jose Maria Cordova, 18(29)*, 5–21. <https://doi.org/10.21830/19006586.561>
- Cox, S. M., Massey, D., Koski, C. M., & Fitch, B. D. (2018). *Introduction to policing*. Sage Publications.
- Defensoría del Pueblo. (2021). *El servicio de serenazgo municipal y su situación durante la pandemia COVID-19*. <http://www.defensoria.gob.pe>
- den Heyer, G. (2020). *Police response to riots*. Springer.
- Garcés, R. G. S., Lizano, B. O. B., & Morales, Y. I. N. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando, 5(14 (1))*, 259–274. <https://core.ac.uk/download/pdf/236645107.pdf>
- Guerrero Aray, K. G., Balseca Macías, P. E., & Guerrero Aray, G. R. (2021). Estado responsable y participacion en la seguridad ciudadana en América Latina. *Sapientiae, 6(2)*, 169–179. <https://doi.org/10.37293/sapientiae62.04>

- Gutiérrez Bañón, J. E., & Catacora Phatti, E. (2017). *La cultura de seguridad de los trabajadores de parques jardines y serenazgo de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2017*. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/6789>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. Mc Graw Hill educación*. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Holgersson, S., & Gottschalk, P. (2008). Police officers' professional knowledge. *Police Practice and Research: An International Journal*, 9(5), 365–377. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15614260801980802>
- Hurtado Pantos, P. F. J. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27452>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina Jessica. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, 740–760. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85070446559&origin=inward&txGid=d7ff8314021aa2f283b022374f0264ea>
- Johnson, R., & Easttom, C. (2020). *Security policies and implementation issues*. Jones & Bartlett Learning.
- León, K. Y. C., & Rodríguez, R. G. (2020). Las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarías: Competencias profesionales. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16). <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/267>

- Medina-Díaz, M. del R., & Verdejo-Carrión, A. L. (2020). Validity and reliability in student learning evaluation throughout active methodologies. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270–284. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64041312/Alt\\_v15n2\\_Medina\\_Verdejo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1666439704&Signature=PG965vd-IBdVWxtgjPTxkUoK3t7qC9JDRoveXlxZooqsKZNAiCL1X0i3lIjcO2n6oIU5Sq21kJFS-tEVb9XaMcEUC2HIxpUYw8Mt9FFwhYM2h1gB81TNaQ6~WL6Hdjy4CVB](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64041312/Alt_v15n2_Medina_Verdejo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1666439704&Signature=PG965vd-IBdVWxtgjPTxkUoK3t7qC9JDRoveXlxZooqsKZNAiCL1X0i3lIjcO2n6oIU5Sq21kJFS-tEVb9XaMcEUC2HIxpUYw8Mt9FFwhYM2h1gB81TNaQ6~WL6Hdjy4CVB)
- More Valencia, R. A., Gonzales, R. L., Tume Ruíz, J. M., & Vega, A. R. (2021). Enfoque para actividades intermedias en la metodología de sistemas suaves (MSS), aplicado en la evaluación de un plan de seguridad ciudadana. *CISCI 2021 - Vigésima Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática, Decimo Octavo Simposium Iberoamericano en Educacion, Cibernética e Informática, SIECI 2021 - Memorias*, 189–194.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703.
- Niño, C. (2020). Seguridad ciudadana en América Latina: gobernanzas criminales y dimensiones de la violencia. *Manual De Ciencia Política Y Relaciones Internacionales*. <https://doi.org/10.22518/book/9789585511972/ch08>
- Olinda, K., Mori, C., Vallejo, U. C., Manuel, J., & Bardales, D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacheco, J. L. R., Argüello, M. V. B., & Suárez, A. I. D. L. H. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17–25.



- Riva, J. P., & Fernández, G. M. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594–1622. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184>
- Rivas Castillo, K. F., & Rojas García, C. R. (2020). *El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: análisis comparativo entre la Municipalidad Provincial de Chulucanas–Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Morropón*. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3210/ADGG-U-RIV-ROJ-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159–164. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Los equipos de trabajo. *Comportamiento Organizacional México DF, México: Pearson Education*.
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>
- Rodríguez, Y., & Charmain, M. (2019). *Nivel De Eficacia De Las Políticas Públicas Locales De Seguridad Ciudadana En El Distrito De Florencia De Mora*, 2016–2018. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31325/yslado\\_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31325/yslado_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rozo, J. P., Quevedo, J. P. O., Uribe, J. N., & Rojas, I. N. P. (2019). Competencias sociales en docentes universitarios en la ciudad de Bogotá. *Conocimiento global*, 4(2), 57–68. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/45>
- Salamea, M. Y. C., Pazmiño, K. V. B., & Zurita, C. I. N. (2021). Evaluación del

- desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues: Período 2018. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 411–436. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915366>
- Salazar, C., & Castillo, S. del. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Editor no identificado.
- Saucedo Olano, A. T. (2021). *Conocimiento de las políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Cutervo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70359>
- Tan, Y. H., & Tan, S. C. (2020). *Conceptions of Knowledge Creation, Knowledge and Knowing: A Phenomenography of Singapore Chinese Language Teachers*. Springer Nature.
- Ttito, Y. M. G., & Quintanilla, Y. V. C. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551. <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118004/html/>
- Wehr, P. (2019). Conflict regulation. En *Conflict Regulation*. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780429044908>
- Wettone, G. (2017). *How To Be A Police Officer*. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kPEmDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=How+To+Be+A+Police+Officer.+Biteback+Publishing&ots=ws3-geBvPB&sig=ORcYKZbBizjsOAqeS8ThGHfm-S0#v=onepage&q=How To Be A Police Officer. Biteback Publishing&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kPEmDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=How+To+Be+A+Police+Officer.+Biteback+Publishing&ots=ws3-geBvPB&sig=ORcYKZbBizjsOAqeS8ThGHfm-S0#v=onepage&q=How+To+Be+A+Police+Officer.+Biteback+Publishing&f=false)
- Yslado Rodríguez, M. C. (2019). Nivel de eficacia de las políticas públicas locales de seguridad ciudadana en el Distrito de Florencia de Mora, 2016 – 2018 [Universidad César Vallejo]. En *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31325>

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

| Variables              | Definición conceptual de las variables  | Definición operacional  | Dimensiones                                | Indicadores                               | Ítems    | Escala de medición | Niveles y rangos   |
|------------------------|---|---|--|---|----------|--------------------|--|
| Políticas de seguridad | Conjunto de saberes de un grupo de personas respecto a las acciones y decisiones adoptadas en materia de temas de seguridad ciudadana (Arbaiza et al., 2017)  | La variable políticas de seguridad, será medida a través de la Correlación de las dimensiones conocimientos explícitos y la generación de conocimientos, con sus respectivos Indicadores (11), de los cuales se han determinado 20 ítems: correcta = (1), incorrecta (0).                               | Conocimientos explícitos                   | Patrullaje                                | 10 ítems | Medición Ordinal   | Bajo<br>[0 - 6]<br>Regular<br>[7 - 13]<br>Alto<br>[14 - 20]  |
|                        |   |   |  | Intervenciones conjuntas con la PNP       |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Regulación de la conducta ciudadana       |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Manejo de situaciones de riesgo           |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Orden público                             |          |                    |  |
|                        |   |   | Generación de conocimiento                 | Provee información                        | 10 ítems |                    |  |
|                        |   |   |  | Tecnología                                |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Cultura                                   |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Liderazgo                                 |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Medición                                  |          |                    |  |
| Procesos               |   |   |  |   |          |                    |  |
| Desempeño laboral      | Actuación respecto al conocimiento y acciones que deben poseer los profesionales de la seguridad para efectuar su trabajo, que implica el cumplimiento de las funciones de patrullaje y sus diferentes modalidades, ser eficaz, eficiente y efectivo para anticipar eventos de Riesgo, asegurar el mantenimiento del orden, etc. (Mori & Bardales, 2020). | La variable desempeño laboral, será medida a través de la correlación de las dimensiones, con sus respectivos Indicadores (22), con igual cantidad de ítems medidos con la escala de Likert en sus cinco valoraciones: Nunca = (1), Casi nunca = (2), A veces = (3), Casi siempre = (4) y Siempre = (5) | Competencias morales                       | Valores morales                           | 2 ítems  | Medición Ordinal   | Nunca = (1)<br>Casi nunca = (2)<br>A veces = (3)<br>Casi siempre = (4)<br>Siempre = (5)<br><br>Bajo<br>[22 - 51]<br>Regular<br>[52 - 81]<br>Alto<br>[82 - 110] |
|                        |   |   | Antecedentes penales                       |   |          |                    |  |
|                        |   |   | Competencias cognoscitivas                 | Capacidades intelectuales                 | 5 ítems  |                    |  |
|                        |   |   |  | Conocimientos sobre técnicas de seguridad |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Disposición y manejo de las herramientas  |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Dominio de habilidades comunicativas      |          |                    |  |
|                        |   |   | Competencias físicas                       | Capacidades de iniciativa                 | 3 ítems  |                    |  |
|                        |   |   |  | Actitud mental positiva                   |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Conocimientos de defensa personal         |          |                    |  |
|                        |   |   | Contextura y fortaleza física equilibradas |   |          |                    |  |
|                        |   |   | Competencias psicológicas                  | Capacidad de liderazgo                    | 7 ítems  |                    |  |
|                        |   |   |  | Capacidad para el bien colectivo          |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Capacidad de reacción y respuesta         |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Manejo de estrés                          |          |                    |  |
|                        |   |   |  | Actitud paciente                          |          |                    |  |
| Sentido común          |   |   |  |   |          |                    |  |
| Competencias sociales  | Capacidad asertiva  | 5 ítems   |  |   |          |                    |  |
|                        | Conciencia de servicio  |   |  |   |          |                    |  |
|                        | Ser atento y cortés   |   |  |   |          |                    |  |
|                        | Capacidad de extensión  |   |  |   |          |                    |  |
| Apariencia personal    |   |   |  |   |          |                    |  |

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento de **Políticas de seguridad**

Instrucciones: A continuación, lea atentamente las preguntas que se han planteado para recoger la información y marque con un aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert:

#### Dimensión 1: Conocimientos explícitos

- 1 No es una modalidad de servicio de seguridad.
  - a) Prestación de Servicio de Vigilancia Privada.
  - b) Prestación de Servicio de Protección Personal.
  - c) Prestación de Servicio de Transporte de Dinero y Valores.
  - d) Servicio de Protección por Cuenta Propia.**
  
- 2 Conocimientos y experiencia suficiente para realizar intervenciones conjuntas con la PNP.
  - a) Conoces los procedimientos en los arrestos.**
  - b) Solo reacciona ante la detención.
  - c) Hace uso de la fuerza.
  
- 3 En situaciones de riesgo sabe cómo regular la conducta ciudadana.
  - a) Maneja un correcto vocabulario evitando la utilización de términos y expresiones soeces.
  - b) Maneja con criterio las situaciones de alteración de la seguridad y convivencia ciudadana.**
  - c) Evalúa y controla la situación con el fin de impartir instrucciones correctas.
  
- 4 Cuenta con la capacidad para anticipar situaciones de riesgo.
  - a) Se encuentra siempre alerta y piensa en todo con suficiente anticipación para poder llevar a cabo la acción necesaria antes de que situaciones peligrosas produzcan el accidente.
  - b) Utilizar la sirena empleado con la debida anticipación para advertir el riesgo a peatones y automovilistas en general.
  - c) Conoce como Ejecutar, supervisar, evaluar y controlar las acciones preventivas**
  
- 5 Cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes para manejar situaciones de riesgo.
  - a) Desarrolla acciones de vigilancia, protección y seguridad de la ciudadanía, en situaciones de riesgo.
  - b) Maneja las situaciones de emergencia o desastres y colabora con la Policía Nacional del Perú para el cumplimiento de las normas de seguridad.**
  - c) Identificación de factores de riesgo involucrados en la violencia, y los medios para reducirlos
  
- 6 Usted, cuándo se presentan problemas de alteración del orden público sabe cómo minimizar sus impactos.
  - a) No emplearán la fuerza salvo cuando sea estrictamente necesaria para mantener la seguridad y el orden.
  - b) Reduce al mínimo los daños y lesiones, respeta y protege la vida humana.**

- c) En sitios donde haya aglomeración o riesgo para terceras personas, es preferible buscar procedimientos de policía alternos al empleo de las armas.
7. Usted, informa sobre los hechos tan pronto como se le requiera a su Jefe inmediato.
- a) Mantiene comunicación permanente con su superior.
  - b) Establecen mecanismo de como emitir el comunicado y comunicación de acciones rápidas.
  - c) Utiliza medios digitales para establecer una adecuada comunicación.**
8. Usted, informa a su Jefe inmediato para la asignación de recursos.
- a) Aplica una estrategia de comunicación constante a fin de poder optimizar el uso de sus recursos logísticos.
  - b) No informa, y toma decisión propia para el uso de recursos en cada intervención.
  - c) Informa del uso de los recursos que la municipalidad asigna para la seguridad ciudadana.**
9. Usted, considera que el orden público que ha implementado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es adecuado.
- a) Se ha realizado un plan de seguridad ciudadana aplicando de acuerdo a un análisis situacional.
  - b) Si porque Promueve la organización de las juntas vecinales y la participación ciudadana para fortalecer la seguridad ciudadana de la jurisdicción.
  - c) Si porque se elabora informes de cumplimiento de los planes, programas y proyectos de seguridad.**
10. Sobre las políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
- a) Realiza sus labores en un ambiente adecuado para su salud física, mental e integridad personal.
  - b) Existe el diseño del uniforme o indumentaria única que deberá usar el personal del serenazgo municipal a nivel nacional, conforme a las competencias y funciones señaladas en el artículo 3-A de la Ley 27933, Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.**
  - c) Se establece el ordenamiento municipal en materia de seguridad ciudadana, observando el respeto irrestricto de los derechos humanos.

## Dimensión 2: Generación de conocimientos

11. No forma parte del mejoramiento del diseño y la gestión del entorno de acciones preventivas que pueden ayudar a reducir el crimen.

- a. Vecindarios mejor conectados actúan contra la delincuencia.
  - b. El transporte público puede reducir la desigualdad.
  - c. Depuración de los malos elementos de seguridad pública y justicia.**
  - d. Una ciudad compacta tiene más vigilancia.
12. Se han convertido en herramientas clave para la prevención, disuasión, control e investigación, así como para mejorar la sensación de seguridad por parte de la población.
- a. Las gestiones con las fuerzas armadas.
  - b. Las tecnologías de información y comunicación.**
  - c. Las armas de disuasión de trifulcas.
13. Contribuye a mejorar la gestión en la seguridad ciudadana.
- a. Intercambio de experiencias.**
  - b. Capacitaciones constantes.
  - c. Imitar a los policías.
14. No es una práctica de cultura amigable para compartir y generar conocimientos sobre prevención delictiva.
- a. Prevención universal o primaria.
  - b. Prevención en riesgo o secundaria.
  - c. Prevención múltiple.**
15. Prevención del delito constituye la acción
- a. Actuar antes de que el delito ocurra**
  - b. Es la percepción sobre el sistema de corrupción
  - c. De las desavenencias y falta de armonía familiar, pobres relaciones entre padres e hijos.
16. El líder establece procesos para controlar la seguridad a través de:
- a. Mecanismos y acciones sobre prevención
  - b. Prevención y tratamiento del delito hacia las víctimas
  - c. Todas**
  - d. Ninguna
17. Al evaluar la aplicación eficiente de seguridad se logra:
- a. Los objetivos institucionales**
  - b. Los procesos de gestión
  - c. Capacidades de investigación
18. Permiten incorporar nuevos conocimientos sobre seguridad ciudadana.
- a. Las actividades deportivas
  - b. Las técnicas de lucha
  - c. Las Actividades de capacitación**

19. Es adecuado en los servidores del área de seguridad ciudadana
- El nivel de autoestima
  - El nivel de cultura sobre seguridad**
  - El nivel de socialización
20. Para una adecuada seguridad ciudadana es importante que:
- Los procesos sean adecuados.**
  - Tener buen físico
  - Tener conocimientos de armamento
  - Seguir las ordenes directas de tus superiores

Ficha técnica: Políticas de seguridad

| Ítem        | Descripción  |
|-------------|--|
| Nombre      | Instrumento de medición de políticas de seguridad  |
| Autor       | Saucedo Olano Anakaren   |
| Objetivo    | Determinar la relación entre las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022 |
| Estructura  | Dos dimensiones: Conocimientos explícitos y generación de conocimiento; 11 indicadores y 20 ítems con escalas dicotómicas 1 correcto y 0 incorrecto    |
| Psicometría | Niveles alto, regular y bajo.  |

## Instrumento de **Desempeño laboral**

Instrucciones: A continuación, lea atentamente las preguntas que se han planteado para recoger la información y marque con un aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert:

| No  | Ítems   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>               |   |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 1: Competencias morales</b>        |   |   |   |   |   |   |
| 1   | Práctica sus valores inculcados en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.                        |   |   |   |   |   |
| 2   | Ha presentado en su experiencia laboral algún problema de tipo penal, policial o judicial.                    |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2: Competencias cognoscitivas.</b> |   |   |   |   |   |   |
| 3   | Posee las capacidades intelectuales para el buen desempeño como personal de seguridad ciudadana.              |   |   |   |   |   |
| 4   | Aplica los conocimientos y habilidades sobre técnicas de seguridad en sus actividades diarias.                |   |   |   |   |   |
| 5   | Utiliza las herramientas tecnológicas en sus actividades laborales diarias.                                   |   |   |   |   |   |
| 6   | Comunica con efectividad con sus compañeros de trabajo y con los ciudadanos.                                  |   |   |   |   |   |
| 7   | Demuestra capacidad de iniciativa en sus actividades laborales diarias.                                       |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 3: Competencias físicas.</b>       |   |   |   |   |   |   |
| 8   | Actúa con efectividad y eficiencia en las eventualidades que se presenten en el ejercicio de su labor diaria. |   |   |   |   |   |
| 9   | Aplica técnicas de defensa personal cuando la situación lo amerita en sus actividades laborales.              |   |   |   |   |   |
| 10  | Cuenta con la contextura y fortaleza física equilibradas requeridas para el cumplimiento de sus labores.      |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 4: Competencias psicológicas</b>   |   |   |   |   |   |   |
| 11  | Está preparado mental y positivamente frente a las exigencias y necesidades propias de su trabajo.            |   |   |   |   |   |
| 12  | Demuestra capacidad de liderazgo en sus labores diarias.  |   |   |   |   |   |
| 13  | Sobrepone el bien colectivo frente a tus intereses individuales en tu labor diaria.                           |   |   |   |   |   |
| 14  | Muestra capacidad de reacción y respuesta en situaciones de riesgo en sus labores diarias.                    |   |   |   |   |   |
| 15  | Maneja situaciones de estrés y presión ante situaciones de sobrecarga laboral.                                |   |   |   |   |   |
| 16  | Muestra una actitud paciente ante provocaciones de los delincuentes o infractores de la ley.                  |   |   |   |   |   |
| 17  | Actúa con sentido común en el trabajo.  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 5: Competencias sociales</b>       |   |   |   |   |   |   |
| 18  | Es respetuoso en el trato con sus compañeros de trabajo y con la ciudadanía.                                  |   |   |   |   |   |
| 19  | Demuestra conciencia de servicio en sus labores diarias.  |   |   |   |   |   |
| 20  | Es atento y cortés con los ciudadanos en sus labores diarias.   |   |   |   |   |   |
| 21  | Expresa con educación, propiedad y claridad frente a sus compañeros y ciudadanía en general.                  |   |   |   |   |   |
| 22  | Muestra cuidado con su limpieza personal y uniforme en sus actividades diarias.                               |   |   |   |   |   |



## Ficha técnica: Desempeño laboral

| <b>Ítem</b> | <b>Descripción</b>   |
|-------------|--|
| Nombre      | Instrumento de medición del Desempeño laboral.   |
| Autor       | Robles Díaz Massiel.   |
| Objetivo    | Determinar la relación entre el conocimiento de las políticas de seguridad con el desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022.   |
| Estructura  | Dos dimensiones: Competencias morales, Competencias cognoscitivas, Competencias físicas, Competencias psicológicas, Competencias sociales; 7 indicadores y 22 ítems con escalas tipo Likert (1) totalmente desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo. |
| Psicometría | Niveles alto, regular y bajo.  |

## ANEXO 3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLITICAS DE SEGURIDAD

| No | Dirección del ítem | Ítems / Dimensiones  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias/Observaciones |
|----|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
|    |                    | Dimensión 1: Conocimientos explícitos  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |                           |
| 1  | Directo            | No es una modalidad de servicio de seguridad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 2  | Directo            | Conocimientos y experiencia suficiente para realizar intervenciones conjuntas con la PNP                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 3  | Directo            | En situaciones de riesgo sabe cómo regular la conducta ciudadana   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 4  | Directo            | Cuenta con la capacidad para anticipar situaciones de riesgo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 5  | Directo            | Cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes para manejar situaciones de riesgo                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 6  | Directo            | Usted, cuándo se presentan problemas de alteración del orden público sabe cómo minimizar sus impactos              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 7  | Directo            | Usted, informa sobre los hechos tan pronto como se le requiera a su Jefe inmediato                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 8  | Directo            | Usted, informa a su Jefe inmediato para la asignación de recursos  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 9  | Directo            | Usted, considera que el orden público que ha implementado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es adecuado | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |

|  |         |   |   |  |   |  |   |  |  |
|--|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 10                                       | Directo | Sobre las políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote  | X |  | X |  | X |  |  |
| Dimensión 2: Generación de conocimientos |         |   |   |  |   |  |   |  |  |
| 11                                       | Directo | No forma parte del mejoramiento del diseño y la gestión del entorno de acciones preventivas que pueden ayudar a reducir el crimen   | X |  | X |  | X |  |  |
| 12                                       | Directo | Se han convertido en herramientas clave para la prevención, disuasión, control e investigación, así como para mejorar la sensación de seguridad por parte de la población | X |  | X |  | X |  |  |
| 13                                       | Directo | Contribuye a mejorar la gestión en la seguridad ciudadana   | X |  | X |  | X |  |  |
| 14                                       | Directo | No es una práctica de cultura amigable para compartir y generar conocimientos sobre prevención delictiva  | X |  | X |  | X |  |  |
| 15                                       | Directo | Prevención del delito constituye la acción  | X |  | X |  | X |  |  |
| 16                                       | Directo | El líder establece procesos para controlar la seguridad a través  | X |  | X |  | X |  |  |
| 17                                       | Directo | Al evaluar la aplicación eficiente de seguridad se logra  | X |  | X |  | X |  |  |
| 18                                       | Directo | Permiten incorporar nuevos conocimientos sobre seguridad ciudadana  | X |  | X |  | X |  |  |
| 19                                       | Directo | Es adecuado en los servidores del área de seguridad ciudadana   | X |  | X |  | X |  |  |
| 20                                       | Directo | Para una adecuada seguridad ciudadana es importante que   | X |  | X |  | X |  |  |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POLITICAS DE SEGURIDAD**

**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** Manuel Elías Guarniz Vásquez      **DNI:** 32960193

**Formación académica del validador:** Doctor en Administración y Magister en Gestión Pública.

**Experiencia profesional del validador:** Docente investigador

Firma

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the printed name and DNI.

Elías Manuel Guarniz Vásquez  
DNI: 32960193

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

| No | Dirección del ítem | Ítems / Dimensiones  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias/Observaciones |
|----|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
|    |                    | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |                           |
|    |                    | Dimensión 1: Competencias morales  |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 1  | Directo            | Cree usted que practica sus valores inculcados en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 2  | Directo            | Cree usted que se ha presentado en su experiencia laboral algún problema de tipo penal, policial o judicial.                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
|    | Directo            | Dimensión 2: Competencias cognoscitivas.   |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 3  | Directo            | Cree usted que posee las capacidades intelectuales para el buen desempeño como personal de seguridad ciudadana.              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 4  | Directo            | Cree usted que aplica los conocimientos y habilidades sobre técnicas de seguridad en sus actividades diarias.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 5  | Directo            | Cree usted que utiliza las herramientas tecnológicas en sus actividades laborales diarias.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 6  | Directo            | Cree usted que se comunica con efectividad con sus compañeros de trabajo y con los ciudadanos.                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 7  | Directo            | Cree usted que demuestra capacidad de iniciativa en sus actividades laborales diarias.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
|    | Directo            | Dimensión 3: Competencias físicas.   |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 8  | Directo            | Cree usted que actúa con efectividad y eficiencia en las eventualidades que se presenten en el ejercicio de su labor diaria. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |

|    |         |   |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 9  | Directo | Cree usted que aplica técnicas de defensa personal cuando la situación lo amerita en sus actividades laborales.         | X |  | X |  | X |  |  |
| 10 | Directo | Cree usted que cuenta con la contextura y fortaleza física equilibradas requeridas para el cumplimiento de sus labores. | X |  | X |  | X |  |  |
|    | Directo | Dimensión 4: Competencias psicológicas  |   |  |   |  |   |  |  |
| 11 | Directo | Cree usted que está preparado mental y positivamente frente a las exigencias y necesidades propias de su trabajo.       | X |  | X |  | X |  |  |
| 12 | Directo | Cree usted que demuestra capacidad de liderazgo en sus labores diarias.   | X |  | X |  | X |  |  |
| 13 | Directo | Cree usted que sobrepone el bien colectivo frente a tus intereses individuales en tu labor diaria.                      | X |  | X |  | X |  |  |
| 14 | Directo | Cree usted que muestra capacidad de reacción y respuesta en situaciones de riesgo en sus labores diarias.               | X |  | X |  | X |  |  |
| 15 | Directo | Cree usted que maneja situaciones de estrés y presión ante situaciones de sobrecarga laboral.                           | X |  | X |  | X |  |  |
| 16 | Directo | Cree usted que muestra una actitud paciente ante provocaciones de los delincuentes o infractores de la ley.             | X |  | X |  | X |  |  |
| 17 | Directo | Cree usted que piensa y actúa con sentido común en el trabajo.  | X |  | X |  | X |  |  |
|    | Directo | Dimensión 5: Competencias sociales  |   |  |   |  |   |  |  |
| 18 | Directo | Cree usted que es respetuoso en el trato con sus compañeros de trabajo y con la ciudadanía.                             | X |  | X |  | X |  |  |
| 19 | Directo | Cree usted que demuestra conciencia de servicio en sus labores diarias.   | X |  | X |  | X |  |  |
| 20 | Directo | Cree usted que es atento y cortés con los ciudadanos en sus labores diarias.  | X |  | X |  | X |  |  |

|    |         |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 21 | Directo | Cree usted que se expresa con educación, propiedad y claridad frente a sus compañeros y ciudadanía en general. | X |  | X |  | X |  |  |
| 22 | Directo | Cree usted que muestra cuidado con su limpieza personal y uniforme en sus actividades diarias.                 | X |  | X |  | X |  |  |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Manuel Elías Guarniz Vásquez      DNI: 32960193**

**Formación académica del validador: Doctor en Administración y Magister en Gestión Pública.**

**Experiencia profesional del validador: Docente investigador**

Firma

Elías Manuel Guarniz Vásquez  
DNI: 32960193

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLITICAS DE SEGURIDAD

| No | Dirección del ítem | Ítems / Dimensiones  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias/Observaciones |
|----|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
|    |                    | Dimensión 1: Conocimientos explícitos  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |                           |
| 1  | Directo            | No es una modalidad de servicio de seguridad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 2  | Directo            | Conocimientos y experiencia suficiente para realizar intervenciones conjuntas con la PNP                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 3  | Directo            | En situaciones de riesgo sabe cómo regular la conducta ciudadana   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 4  | Directo            | Cuenta con la capacidad para anticipar situaciones de riesgo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 5  | Directo            | Cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes para manejar situaciones de riesgo                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 6  | Directo            | Usted, cuándo se presentan problemas de alteración del orden público sabe cómo minimizar sus impactos              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 7  | Directo            | Usted, informa sobre los hechos tan pronto como se le requiera a su Jefe inmediato                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 8  | Directo            | Usted, informa a su Jefe inmediato para la asignación de recursos  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 9  | Directo            | Usted, considera que el orden público que ha implementado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es adecuado | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |



|  |         |   |   |  |   |  |   |  |  |
|--|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 10                                       | Directo | Sobre las políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote  | X |  | X |  | X |  |  |
| Dimensión 2: Generación de conocimientos |         |   |   |  |   |  |   |  |  |
| 11                                       | Directo | No forma parte del mejoramiento del diseño y la gestión del entorno de acciones preventivas que pueden ayudar a reducir el crimen   | X |  | X |  | X |  |  |
| 12                                       | Directo | Se han convertido en herramientas clave para la prevención, disuasión, control e investigación, así como para mejorar la sensación de seguridad por parte de la población | X |  | X |  | X |  |  |
| 13                                       | Directo | Contribuye a mejorar la gestión en la seguridad ciudadana   | X |  | X |  | X |  |  |
| 14                                       | Directo | No es una práctica de cultura amigable para compartir y generar conocimientos sobre prevención delictiva  | X |  | X |  | X |  |  |
| 15                                       | Directo | Prevención del delito constituye la acción  | X |  | X |  | X |  |  |
| 16                                       | Directo | El líder establece procesos para controlar la seguridad a través  | X |  | X |  | X |  |  |
| 17                                       | Directo | Al evaluar la aplicación eficiente de seguridad se logra  | X |  | X |  | X |  |  |
| 18                                       | Directo | Permiten incorporar nuevos conocimientos sobre seguridad ciudadana  | X |  | X |  | X |  |  |
| 19                                       | Directo | Es adecuado en los servidores del área de seguridad ciudadana   | X |  | X |  | X |  |  |
| 20                                       | Directo | Para una adecuada seguridad ciudadana es importante que   | X |  | X |  | X |  |  |



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

| No | Dirección del ítem | Ítems / Dimensiones  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias/Observaciones |
|----|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
|    |                    | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL   | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |                           |
|    |                    | Dimensión 1: Competencias morales  |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 1  | Directo            | Cree usted que practica sus valores inculcados en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 2  | Directo            | Cree usted que se ha presentado en su experiencia laboral algún problema de tipo penal, policial o judicial.                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
|    | Directo            | Dimensión 2: Competencias cognoscitivas.   |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 3  | Directo            | Cree usted que posee las capacidades intelectuales para el buen desempeño como personal de seguridad ciudadana.              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 4  | Directo            | Cree usted que aplica los conocimientos y habilidades sobre técnicas de seguridad en sus actividades diarias.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 5  | Directo            | Cree usted que utiliza las herramientas tecnológicas en sus actividades laborales diarias.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 6  | Directo            | Cree usted que se comunica con efectividad con sus compañeros de trabajo y con los ciudadanos.                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 7  | Directo            | Cree usted que demuestra capacidad de iniciativa en sus actividades laborales diarias.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
|    | Directo            | Dimensión 3: Competencias físicas.   |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 8  | Directo            | Cree usted que actúa con efectividad y eficiencia en las eventualidades que se presenten en el ejercicio de su labor diaria. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |

|    |         |   |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 9  | Directo | Cree usted que aplicas técnicas de defensa personal cuando la situación lo amerita en sus actividades laborales.        | X |  | X |  | X |  |  |
| 10 | Directo | Cree usted que cuenta con la contextura y fortaleza física equilibradas requeridas para el cumplimiento de sus labores. | X |  | X |  | X |  |  |
|    | Directo | Dimensión 4: Competencias psicológicas  |   |  |   |  |   |  |  |
| 11 | Directo | Cree usted que está preparado mental y positivamente frente a las exigencias y necesidades propias de su trabajo.       | X |  | X |  | X |  |  |
| 12 | Directo | Cree usted que demuestra capacidad de liderazgo en sus labores diarias.   | X |  | X |  | X |  |  |
| 13 | Directo | Cree usted que sobrepone el bien colectivo frente a tus intereses individuales en tu labor diaria.                      | X |  | X |  | X |  |  |
| 14 | Directo | Cree usted que muestra capacidad de reacción y respuesta en situaciones de riesgo en sus labores diarias.               | X |  | X |  | X |  |  |
| 15 | Directo | Cree usted que maneja situaciones de estrés y presión ante situaciones de sobrecarga laboral.                           | X |  | X |  | X |  |  |
| 16 | Directo | Cree usted que muestra una actitud paciente ante provocaciones de los delincuentes o infractores de la ley.             | X |  | X |  | X |  |  |
| 17 | Directo | Cree usted que piensa y actúa con sentido común en el trabajo.  | X |  | X |  | X |  |  |
|    | Directo | Dimensión 5: Competencias sociales  |   |  |   |  |   |  |  |
| 18 | Directo | Cree usted que es respetuoso en el trato con sus compañeros de trabajo y con la ciudadanía.                             | X |  | X |  | X |  |  |
| 19 | Directo | Cree usted que demuestra conciencia de servicio en sus labores diarias.   | X |  | X |  | X |  |  |
| 20 | Directo | Cree usted que es atento y cortés con los ciudadanos en sus labores diarias.  | X |  | X |  | X |  |  |

|    |         |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 21 | Directo | Cree usted que se expresa con educación, propiedad y claridad frente a sus compañeros y ciudadanía en general. | X |  | X |  | X |  |  |
| 22 | Directo | Cree usted que muestra cuidado con su limpieza personal y uniforme en sus actividades diarias.                 | X |  | X |  | X |  |  |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rossana Rivas Uriol      DNI: 32963242**

**Formación académica del validador: Magister en Gestión Pública.**

**Experiencia profesional del validador: Jefa de presupuesto de la Red Pacifico Sur.**

Firma  


Rossana Margot Rivas Uriol  
DNI: 32963242

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLITICAS DE SEGURIDAD

| No | Dirección del ítem | Ítems / Dimensiones  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias/Observaciones |
|----|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
|    |                    | Dimensión 1: Conocimientos explícitos  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |                           |
| 1  | Directo            | No es una modalidad de servicio de seguridad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 2  | Directo            | Conocimientos y experiencia suficiente para realizar intervenciones conjuntas con la PNP                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 3  | Directo            | En situaciones de riesgo sabe cómo regular la conducta ciudadana   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 4  | Directo            | Cuenta con la capacidad para anticipar situaciones de riesgo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 5  | Directo            | Cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes para manejar situaciones de riesgo                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 6  | Directo            | Usted, cuándo se presentan problemas de alteración del orden público sabe cómo minimizar sus impactos              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 7  | Directo            | Usted, informa sobre los hechos tan pronto como se le requiera a su Jefe inmediato                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 8  | Directo            | Usted, informa a su Jefe inmediato para la asignación de recursos  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 9  | Directo            | Usted, considera que el orden público que ha implementado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote es adecuado | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 10 | Directo            | Sobre las políticas de seguridad del personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |

| Dimensión 2: Generación de conocimientos |         |   |   |  |   |  |   |  |
|--|---------|---|---|--|---|--|---|--|
| 11                                       | Directo | No forma parte del mejoramiento del diseño y la gestión del entorno de acciones preventivas que pueden ayudar a reducir el crimen   | X |  | X |  | X |  |
| 12                                       | Directo | Se han convertido en herramientas clave para la prevención, disuasión, control e investigación, así como para mejorar la sensación de seguridad por parte de la población | X |  | X |  | X |  |
| 13                                       | Directo | Contribuye a mejorar la gestión en la seguridad ciudadana   | X |  | X |  | X |  |
| 14                                       | Directo | No es una práctica de cultura amigable para compartir y generar conocimientos sobre prevención delictiva  | X |  | X |  | X |  |
| 15                                       | Directo | Prevención del delito constituye la acción  | X |  | X |  | X |  |
| 16                                       | Directo | El líder establece procesos para controlar la seguridad a través  | X |  | X |  | X |  |
| 17                                       | Directo | Al evaluar la aplicación eficiente de seguridad se logra  | X |  | X |  | X |  |
| 18                                       | Directo | Permiten incorporar nuevos conocimientos sobre seguridad ciudadana  | X |  | X |  | X |  |
| 19                                       | Directo | Es adecuado en los servidores del área de seguridad ciudadana   | X |  | X |  | X |  |
| 20                                       | Directo | Para una adecuada seguridad ciudadana es importante que   | X |  | X |  | X |  |

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POLITICAS DE SEGURIDAD

### Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable            Aplicable después de corregir            No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Carlos Manuel González Chávez           **DNI:** 10588687

**Formación académica del validador:** Doctor en Administración

**Experiencia profesional del validador:** Docente investigador

Firma



Carlos Manuel González Chávez

DNI:10588687



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

| No | Dirección del ítem | Ítems / Dimensiones  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias/Observaciones |
|----|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
|    |                    |  | Sí                       | No | Sí                      | No | Sí                    | No |                           |
|    |                    | VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL   |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
|    |                    | Dimensión 1: Competencias morales  |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 1  | Directo            | Cree usted que practica sus valores inculcados en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 2  | Directo            | Cree usted que se ha presentado en su experiencia laboral algún problema de tipo penal, policial o judicial.                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
|    | Directo            | Dimensión 2: Competencias cognoscitivas.   |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 3  | Directo            | Cree usted que posee las capacidades intelectuales para el buen desempeño como personal de seguridad ciudadana.              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 4  | Directo            | Cree usted que aplica los conocimientos y habilidades sobre técnicas de seguridad en sus actividades diarias.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 5  | Directo            | Cree usted que utiliza las herramientas tecnológicas en sus actividades laborales diarias.                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 6  | Directo            | Cree usted que se comunica con efectividad con sus compañeros de trabajo y con los ciudadanos.                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
| 7  | Directo            | Cree usted que demuestra capacidad de iniciativa en sus actividades laborales diarias.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |
|    | Directo            | Dimensión 3: Competencias físicas.   |                          |    |                         |    |                       |    |                           |
| 8  | Directo            | Cree usted que actúa con efectividad y eficiencia en las eventualidades que se presenten en el ejercicio de su labor diaria. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                           |

|    |         |   |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 9  | Directo | Cree usted que aplicas técnicas de defensa personal cuando la situación lo amerita en sus actividades laborales.        | X |  | X |  | X |  |  |
| 10 | Directo | Cree usted que cuenta con la contextura y fortaleza física equilibradas requeridas para el cumplimiento de sus labores. | X |  | X |  | X |  |  |
|    | Directo | Dimensión 4: Competencias psicológicas  |   |  |   |  |   |  |  |
| 11 | Directo | Cree usted que está preparado mental y positivamente frente a las exigencias y necesidades propias de su trabajo.       | X |  | X |  | X |  |  |
| 12 | Directo | Cree usted que demuestra capacidad de liderazgo en sus labores diarias.   | X |  | X |  | X |  |  |
| 13 | Directo | Cree usted que sobrepone el bien colectivo frente a tus intereses individuales en tu labor diaria.                      | X |  | X |  | X |  |  |
| 14 | Directo | Cree usted que muestra capacidad de reacción y respuesta en situaciones de riesgo en sus labores diarias.               | X |  | X |  | X |  |  |
| 15 | Directo | Cree usted que maneja situaciones de estrés y presión ante situaciones de sobrecarga laboral.                           | X |  | X |  | X |  |  |
| 16 | Directo | Cree usted que muestra una actitud paciente ante provocaciones de los delincuentes o infractores de la ley.             | X |  | X |  | X |  |  |
| 17 | Directo | Cree usted que piensa y actúa con sentido común en el trabajo.  | X |  | X |  | X |  |  |
|    | Directo | Dimensión 5: Competencias sociales  |   |  |   |  |   |  |  |
| 18 | Directo | Cree usted que es respetuoso en el trato con sus compañeros de trabajo y con la ciudadanía.                             | X |  | X |  | X |  |  |
| 19 | Directo | Cree usted que demuestra conciencia de servicio en sus labores diarias.   | X |  | X |  | X |  |  |
| 20 | Directo | Cree usted que es atento y cortés con los ciudadanos en sus labores diarias.  | X |  | X |  | X |  |  |

|    |         |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 21 | Directo | Cree usted que se expresa con educación, propiedad y claridad frente a sus compañeros y ciudadanía en general. | X |  | X |  | X |  |  |
| 22 | Directo | Cree usted que muestra cuidado con su limpieza personal y uniforme en sus actividades diarias.                 | X |  | X |  | X |  |  |

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Carlos Manuel González Chávez      **DNI:** 10588687

**Formación académica del validador:** Doctor en Administración

**Experiencia profesional del validador:** Docente investigador

Firma



Carlos Manuel González Chávez

DNI:10588687

## Anexo. Confiabilidad: Políticas de seguridad

### Estadísticas de fiabilidad

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.961            | 20             |

### Estadísticas de total de elemento

|       | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|--|---|--|---|
| PGS1  | 52.07  | 261.924   | 0.502                                    | 0.962   |
| PGS2  | 52.13  | 259.552   | 0.567                                    | 0.961   |
| PGS3  | 52.20  | 263.029   | 0.439                                    | 0.963   |
| PGS4  | 52.07  | 246.495   | 0.798                                    | 0.958   |
| PGS5  | 52.40  | 258.829   | 0.484                                    | 0.962   |
| PGS6  | 52.53  | 252.981   | 0.755                                    | 0.959   |
| PGS7  | 52.27  | 242.495   | 0.796                                    | 0.959   |
| PGS8  | 52.47  | 243.981   | 0.825                                    | 0.958   |
| PGS9  | 52.53  | 245.552   | 0.877                                    | 0.957   |
| PGS10 | 52.33  | 250.524   | 0.687                                    | 0.960   |
| PGS11 | 52.13  | 244.124   | 0.899                                    | 0.957   |
| PGS12 | 52.13  | 241.410   | 0.927                                    | 0.957   |
| PGS13 | 51.73  | 257.781   | 0.628                                    | 0.960   |
| PGS14 | 52.07  | 253.495   | 0.601                                    | 0.961   |
| PGS15 | 51.93  | 259.210   | 0.502                                    | 0.962   |
| PGS16 | 52.20  | 252.743   | 0.784                                    | 0.959   |
| PGS17 | 52.07  | 244.495   | 0.906                                    | 0.957   |
| PGS18 | 52.13  | 246.981   | 0.867                                    | 0.958   |
| PGS19 | 52.07  | 249.352   | 0.873                                    | 0.958   |
| PGS20 | 52.27  | 246.638   | 0.852                                    | 0.958   |

## Confiabilidad: Desempeño laboral

### *Estadísticas de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.978            | 22             |

### *Estadísticas de total de elemento*

|      | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------|--|---|--|---|
| DL1  | 57.93  | 444.638   | 0.894                                    | 0.976   |
| DL2  | 57.47  | 447.695   | 0.913                                    | 0.976   |
| DL3  | 57.73  | 449.495   | 0.875                                    | 0.977   |
| DL4  | 58.27  | 447.067   | 0.748                                    | 0.978   |
| DL5  | 58.27  | 452.781   | 0.816                                    | 0.977   |
| DL6  | 57.93  | 450.495   | 0.864                                    | 0.977   |
| DL7  | 57.93  | 449.210   | 0.891                                    | 0.976   |
| DL8  | 58.13  | 447.695   | 0.913                                    | 0.976   |
| DL9  | 58.13  | 448.267   | 0.901                                    | 0.976   |
| DL10 | 57.60  | 460.829   | 0.638                                    | 0.978   |
| DL11 | 57.73  | 459.210   | 0.715                                    | 0.978   |
| DL12 | 57.47  | 450.838   | 0.847                                    | 0.977   |
| DL13 | 57.60  | 449.829   | 0.862                                    | 0.977   |
| DL14 | 57.73  | 455.638   | 0.710                                    | 0.978   |
| DL15 | 57.80  | 455.743   | 0.824                                    | 0.977   |
| DL16 | 57.60  | 459.400   | 0.806                                    | 0.977   |
| DL17 | 57.60  | 457.400   | 0.855                                    | 0.977   |
| DL18 | 57.60  | 446.257   | 0.890                                    | 0.976   |
| DL19 | 57.80  | 439.314   | 0.898                                    | 0.976   |
| DL20 | 57.87  | 442.838   | 0.860                                    | 0.977   |
| DL21 | 58.20  | 446.886   | 0.845                                    | 0.977   |
| DL22 | 58.20  | 470.743   | 0.382                                    | 0.981   |

#### Anexo 4. Muestra de agentes de seguridad

$$n_0 = \frac{NZ^2P(1-P)}{e^2(N-1) + Z^2P(1-P)}$$

$$n_0 = \frac{150 \times 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{0.05^2(150 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)} = 108$$

Donde:

N: Población de agentes de seguridad = 150

$\alpha$ : Nivel de confianza = 95%

Z: Valor crítico de la distribución normal = 1.96

e: Error de muestreo = 5%

p: Proporción de agentes con buena política de seguridad = 0.5

q: Proporción de agentes con mala política de seguridad = 0.5

n: muestra mínima de agentes de seguridad = 108

## Anexo 5. Base de datos

| ID | POLITICAS DE SEGURIDAD |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|    | C1                     | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | C8 | C9 | C10 | C11 | C12 | C13 | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 | C19 | C20 |
| 1  | 1                      | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 2  | 0                      | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 3  | 0                      | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   |
| 4  | 1                      | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 5  | 0                      | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 6  | 1                      | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   |
| 7  | 1                      | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   |
| 8  | 0                      | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 9  | 0                      | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   |
| 10 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   |
| 11 | 0                      | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1   | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   |
| 12 | 0                      | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 13 | 0                      | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   |
| 14 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   |
| 15 | 1                      | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 16 | 1                      | 0  | 0  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 17 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   |
| 18 | 1                      | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   |
| 19 | 0                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   |
| 20 | 1                      | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 21 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   |
| 22 | 0                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 23 | 0                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   |
| 24 | 1                      | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 25 | 0                      | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 26 | 1                      | 1  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 27 | 0                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 28 | 1                      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 29 | 1                      | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   |
| 30 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 1  | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 31 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   |
| 32 | 1                      | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 33 | 1                      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 34 | 0                      | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 0   |
| 35 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 36 | 0                      | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   |
| 37 | 1                      | 1  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   |
| 38 | 1                      | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   |
| 39 | 0                      | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   |
| 40 | 1                      | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   |
| 41 | 0                      | 1  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 46 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 47 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 48 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 49 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 50 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 51 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 53 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 55 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 60 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 61 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 62 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 63 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 64 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 66 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 67 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 68 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 69 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 71 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 72 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 73 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 74 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 75 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 76 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 77 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 78 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 79 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 80 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 81 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 82 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 83 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 84 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 85 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 86 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 87  | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 88  | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 89  | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 90  | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 91  | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 92  | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 93  | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 94  | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 95  | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 96  | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 97  | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 98  | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 99  | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 100 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 101 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 102 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 103 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 104 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 105 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 106 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 107 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 108 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |

DESEMPEÑO LABORAL

| D | D | D | D | D | D | D | D | D | D | D1 | D1 | D1 | D1 | D1 | D1 | D1 | D1 | D1 | D1 | D2 | D2 | D2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 0  | 1  | 2  |    |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |    |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |    |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |    |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |    |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  |    |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |    |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |    |
| 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |    |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |    |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  |    |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  |    |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |    |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

## Aceptación de solicitud de desarrollo de investigación



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE UN NUEVO COMIENZO

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Nuevo Chimbote, 27 de Octubre de 2022

OFICIO N° 64 -2022 -MDNCH-GM

Señora:

Dra. Rosa María Salas Sánchez

Jefa de la Escuela de Posgrado-UCV

Universidad César Vallejo- Filial Chimbote

Presente. -

**Asunto : AUTORIZACIÓN DE ACCESO A INFORMACIÓN**

**Ref. : Exp. N° 20990-2022 -MDNCH**

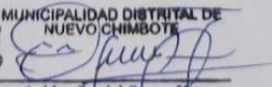
De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud., a fin de expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que, en mérito al documento de la referencia, mediante el cual solicita se le brinde las facilidades para que la Alumna **LADY LAURA DIAZ FELIX**, identificada con DNI N°70239635, estudiante de la Escuela del programa académico de Maestría en Gestión Pública, pueda acceder a información y aplicar sus instrumentos de recolección de datos para desarrollar su Tesis **Conocimiento de las políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022.**

Al respecto de la revisión de la solicitud formulada por el recurrente, se manifiesta que, **SE AUTORIZA** al estudiante de Postgrado a realizar su investigación en esta entidad, brindándole las facilidades que el caso amerite, siempre que se cumpla con todos los protocolos requeridos para evitar los contagios por el COVID-19.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
NUEVO CHIMBOTE  
CPC. Arquímidez Daniel Cueva Huaraz  
GERENTE MUNICIPAL

## Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 26 de octubre de 2022

Señor(a):  
CPC. DANIEL ARQUIMEDEZ CUEVA HUARAZ  
GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO  
CHIMBOTE.

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LADY LAURA DÍAZ FÉLIX identificada con DNI No. 70239635 y código de matrícula No 7002700888, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Conocimiento de las políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022

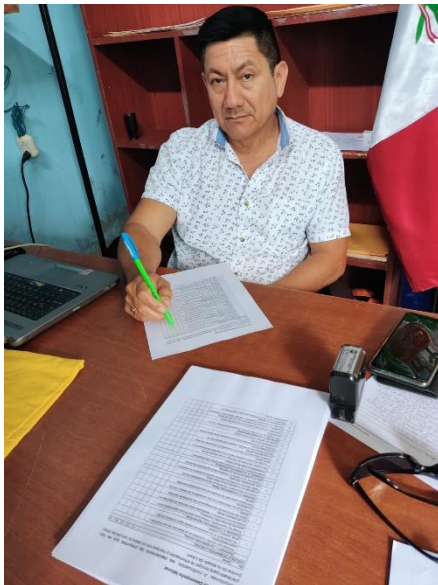
En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dra. Rosa María Salas Sánchez  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

# Evidencia







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2022", cuyo autor es DIAZ FELIX LADY LAURA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 06 de Enero del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS<br><b>DNI:</b> 16744141<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-5582-0124 | Firmado electrónicamente<br>por: RFIESTASFL el 21-<br>01-2023 11:00:27 |

Código documento Trilce: TRI - 0511545