



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Condiciones laborales y su influencia en el desempeño de los Efectivos Policiales de la  
Comisaría Sectorial PNP, Juanjuí 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

AUTORES:

Guardamino Alvarez Paul Jesus (ORCID: 0000-0002-6130-1179)

Núñez Peralta Erick Eleazar (ORCID: 0000-0003-2687-3451)

ASESOR:

MBA. Del Águila Paredes Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

TARAPOTO-PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo a nuestro señor Dios por darnos el privilegio de existir, también va dedicado a nuestras familias, a nuestras amadas esposas y a nuestros amados hijos, que por ellos hacemos esfuerzos de crecer profesionalmente para ofrecerles una mejor calidad de vida, sin descuidar la crianza, afecto y amor que necesitan.

También lo dedicamos muy en consideración a nuestros padres, por darnos la vida y enseñarnos a creer y de nunca pensar que es tarde para aprender.

## **Agradecimiento**

A Dios por darnos todo lo que necesitamos para sobrevivir.

A nuestras esposas que nos dan su apoyo incondicional para todo lo que decidamos hacer en la vida.

Agradecemos también, a todos los docentes que de una u otra manera apoyaron para que se hiciera posible esta investigación.

Y muy en especial a Nuestros amados Padres, por enseñarnos que todos los días se aprende algo nuevo y eso hay que compartirlo.

## Página del jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 2
--	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don **PAUL JESUS GUARDAMINO ALVAREZ** cuyo título es:

**“Condiciones Laborales y su influencia en el Desempeño de los Efectivos Policiales de la Comisaria Sectorial PNP, Juanjuí 2018”**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 DIECISEIS

Tarapoto, 20 de julio de 2019

  
Mg. Julio Alberto Escalante Torres  
Lic. N° 18171  
.....  
**MG. JULIO ALBERTO ESCALANTE TORRES**

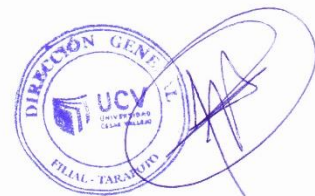
PRESIDENTE

  
MsC. Mauro Trigozo Paredes  
LIC. EN ADMINISTRACION  
RUC. CLAD. N° 07129  
.....  
**MG. MAURO TRIGOZO PAREDES**

SECRETARIO

  
MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA  
Reg. CLAD N° 06472  
.....  
**MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA**

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------


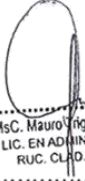

## Página del Jurado



	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Erick Eleazar NUÑEZ PERALTA, cuyo título es: "Condiciones Laborales y su Influencia en el Desempeño de los Efectivos Policiales de la Comisaría Sectorial PNP, Juanjui 2019",

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16 - Dieciséis*

Tarapoto, 20 de 07 de 19

 ..... Mg Julio Alberto Escalante Torres Lic. N° 19171 ..... PRESIDENTE	 ..... MsC. Mauro Ingozo Paredes LIC. EN ADMINISTRACIÓN RUC. CLAD. N° 07129 ..... SECRETARIO
 ..... MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA Reg. CLAD N° 06472 ..... VOCAL	

	
---	--

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

## Declaratoria de Autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo Paul Jesus Guardamino Alvarez, identificado con DNI N° 40389543, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Condiciones Laborales y su influencia en el Desarrollo de los Efectivos Policiales de la Comisaria Sectorial PNP, Juanjuí 2018”**.

Declaro bajo juramento:

La tesis es de nuestra autoría

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 18 de Mayo 2019



.....  
**Paul Jesús Guardamino Álvarez**  
**DNI: 40389543**

## Declaratoria de Autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo Erick Eleazar Núñez Peralta, identificado con DNI N° 45748191 estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Condiciones Laborales y su influencia en el Desarrollo de los Efectivos Policiales de la Comisaria Sectorial PNP, Juanjuí 2018”**.

Declaro bajo juramento:

La tesis es de nuestra autoría

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 18 de mayo 2019



.....

Erick Eleazar Núñez Peralta

DNI: 45748191

## Índice

Dedicatoría.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice .....	viii
Índice de tablas .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	14
2.1. Diseño de investigación .....	14
2.2. Variables-Operacionalizacion.....	15
2.3. Población y muestra.....	16
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Método de análisis de datos .....	17
2.6. Aspectos éticos .....	17
III. RESULTADOS .....	18
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIÓN .....	25
VI. RECOMENDACIONES .....	26
VII. REFERENCIAS .....	27
Anexos.....	30



Anexo N°01: Matriz de consistencia.....	31
Anexo N°02: Encuesta sobre condiciones laborales.....	33
Anexo N°03: Encuesta sobre desempeño policial.....	35
Anexo N°04: Constancia de aceptación de tesis.....	37
Anexo N°05: Validación de instrumentos.....	38
Anexo N°06: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	41
Anexo N°07: Pantallazo Turnitin.....	42
Anexo N°08: Autorización de publicación de tesis.....	43
Anexo N°09: Autorización de la versión final.....	45

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Condiciones laborales</i> .....	18
Tabla 2. <i>La organización y el contenido del trabajo</i> .....	19
Tabla 3. <i>Duración del tiempo de trabajo</i> .....	19
Tabla 4. <i>Los sistemas de remuneración</i> .....	20
Tabla 5. <i>La ergonomía</i> .....	20
Tabla 6. <i>El modo de gestión de la fuerza de trabajo</i> .....	21
Tabla 7. <i>Desempeño policial</i> .....	21
Tabla 8. <i>Criminalidad y desorden</i> .....	22
Tabla 9. <i>Actividad policial</i> .....	22
Tabla 10. <i>Tasa de esclarecimiento de delitos</i> .....	23

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjui 2018., la investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, con un diseño de investigación no experimental, la población estuvo conformada por 80 efectivos policiales, entre operativos y administrativos, con una muestra de 66 personas, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario, obteniendo los principales resultados que: el 3% manifestó que casi nunca existen buenas condiciones laborales, el 68% manifestó que a veces, el 29% manifestó que casi siempre existen las buenas condiciones laborales, además el 12% manifestó que casi nunca existe un buen desempeño policial, el 32% que a veces, el 44% que casi siempre y solo el 12% que siempre, debido a que las denuncias recibidas no son solucionadas o derivadas de manera inmediata.

**Palabras Claves:** Condiciones laborales, desempeño policial, influencia.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the influence of working conditions on the performance of police officers of the PNP sectoral commissioner, Juanjui 2018., the research was of an applied type, correlational level, with a non-experimental research design, the population consisted of 80 police officers, between operative and administrative, with a sample of 66 people, sampling was not probabilistic for convenience. The instrument that was applied was a questionnaire, obtaining the main results that 3% said that there are almost never good working conditions, 68% said that sometimes, 29% said that there are always good working conditions and the 12 % said that there is almost never a good police performance, 12% think that almost never, 32% that sometimes, 44% that almost always and only 12% that always, because the complaints received are not solved or derived immediately.

**Keywords:** Working conditions, police performance, influence.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### Realidad problemática

A nivel internacional, el desempeño policial es similar en todas los países, sin embargo hay una gran diferencia en los países más desarrollados, debido a que estos tienen una mejor preparación y la cultura de la población es muy diferente, por lo que estos fácilmente llegan a sus metas anuales, así mismo las condiciones laborales son las adecuadas, brindándoles todo tipo de apoyo y acompañamiento en el desarrollo de sus funciones, así mismo las realidades de los países sudamericanos son similares, ya que los altos índices delictivos van en aumento, y además las condiciones que el estado brinda al efectivo policial son mínimas.

A nivel nacional, el servicio de Policía se ajusta a procesos estratégicos en los que la planeación, implementación, control y seguimiento deben ajustarse a lo que en la institución, por lo tanto, para ajustarse a esos lineamientos las instituciones deben de brindar las condiciones mínimas laborales para que el personal policial tenga un desempeño óptimo, así mismo la carencia o bajos porcentajes de designación presupuestaria ha hecho que no exista una equidad policial entre las diferentes regiones, debido a que cada lugar cuenta con su problemática diferente, en ese contexto la carencia de policías a nivel nacional se ve reflejado en el incremento de la delincuencia y actos ilícitos, así mismo la baja percepción del poblador hacia la policía ha hecho que hagan caso omiso a solicitudes de apoyo de algunas organizaciones civiles (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

A nivel local, es importante resaltar la preocupación institucional comisaria sectorial de Juanjuí que por lograr altos estándares de calidad, está descuidando o no se está preocupando por brindar al personal las condiciones mínimas de trabajo, ya que les rotan constantemente del lugar de trabajo, falta de equipos para el desarrollo de las funciones del personal, mobiliarios en mal estado, ambientes no agradables, los vehículos en mal estado o sin el mantenimiento oportuno y adecuado, lo que hace que el personal corra los gastos que incurra en ello, falta de capacitación al personal policial y la falta de liderazgo de los superiores, lo que ha conllevado a que se tenga un bajo desempeño laboral de los colaboradores, reflejado en el incumplimiento de los objetivos y metas de la institución, sobrecargas laborales y alto nivel de estrés de dicho personal.

## Trabajos previos

### A nivel internacional

Zans, A. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el periodo 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua. Concluyo que: En la entidad se estima de forma intermedia, favorable y desfavorable, lo cual conlleva a un liderazgo poco participativo, ocasionando un mal clima laboral, con relación a los equipos de trabajo. Las actividades que se realizan de acuerdo al desempeño de los recursos humanos son bajas, debido a que no utilizan las herramientas adecuadas para obtener mejores resultados, lo cual repercute al cumplir en el momento establecido las tareas asignadas. Asimismo, las decisiones que se toman se realizan de manera individual, perjudicando a la entidad, por no tener un adecuado proyecto de capacitación e inducción a los colaboradores, en donde se utilice herramientas estratégicas.

Rodríguez, H. y Luján, I. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Influencia de los factores ambientales en el mayor o menor desempeño profesional*. (Tesis Pregrado), Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Badajoz, España. Concluyó que: Se evidencia que los factores ambientales no terminan afectando la eficacia policial, teniendo en cuenta que va en contra del modelo de Frese y Fay, los cuales reafirman que la importancia de las variables personales para el adecuado desempeño, crecimiento personal y un desarrollo sostenible. En consecuencia, se hace cada vez más competencial y remarcando las necesidades para lograr adaptarse a la situación. Son menos críticos con el tiempo de trabajo, ven adecuado el tiempo que necesitan o se les da para realizar el trabajo.

García, J. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Estudio de estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca, 2015*. (Tesis Posgrado), universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Concluyo que: El estrés laboral repercute de manera significativa en los colaboradores de la entidad, ya que es un sentimiento de tensión física y emocional que impide tener un buen desempeño en la organización. Provocando pérdidas o retrasos en el desarrollo de la universidad. En cuanto a los efectos provocados por el estrés se puede mencionar que los trabajadores son expuestos

a riesgos de enfermedades sobre las condiciones de trabajo, lo cual se evidencia una mala estructura ambiental laboral, poca motivación y comunicación de los colaboradores.

A nivel nacional

Chayña, M. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad José de Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú. Concluyo que: En los resultados obtenidos, nos muestra que si existe la asociación positiva con el coeficiente de 0,954 y lo bilateral de 0.001, entre las dos variables, seguidamente nos damos cuenta de que si existe un desempeño laboral en la entidad policial ya que los policiales optan por terminar sus labores, cuidan a la ciudadanía evitando así las quejas de los pobladores, para la identificación de nuestras variables, la comunicación interna en la entidad policial influye ya en un 90% según los niveles de desempeño policial.

Pinillos, J. y Velásquez, C. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis Trujillo 2017*. (Tesis Pregrado), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Concluyo que: Se evidencio que ha influido mucho en el desempeño de sus colaboradores ya que según los resultados son un nivel alto más del 50% de trabajadores que sufren estrés laboral dentro de cada una de sus áreas de trabajo, principalmente de identifico factores que han generado estrés en la clínica. Pues se identificó que son los estresores psicológicos, sociales y físicos, pues predomina así un alto estrés en más un de 55% debido a la sobrecarga de trabajo y la poca equidad en el trabajo en equipo.

Tejada, M. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016*. (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Concluyo que: De nuestra hipótesis general, llegamos a la conclusión que entre las dos variables si existe una relación, lo cual hemos determinado mediante el Spearman con un 0,455 que existe una moderada relación, de tal manera que rechazamos nuestra hipótesis nula, dando así por aceptada nuestra hipótesis alterna, logrando llegar a una buena motivación y alta satisfacción por parte de los suboficiales de PNP del área de tránsito.

A nivel local

López, R. y Tructo, S. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del instituto superior tecnológico santo cristo de bagazan, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín – 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Concluyo que: Según los resultados efectuados a nuestros docentes, referente a la motivación laboral manifestaron que es muy buena, por lo que los docentes indican que si están motivados porque los pagos son en las fechas pactadas, existe comunicación con los directivos, por lo tanto se concluyó que se muestra un nivel alto para ser eficiente en sus actividades educativas, por otro lado el desempeño laboral va de la mano ya que se caracterizan por el buen planteamiento y organización dentro del instituto, haciendo referencia que el nivel remunerativo también hace que se desempeñen mejor.

Ortiz, A. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la comisión nacional para el Desarrollo y vida sin drogas – oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. Concluyo que: Con respecto a los resultados, se evidenció que existe relación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que los colaboradores se sienten más satisfechos cuando tienen un clima laboral adecuado, capacitación constante, incentivos laborales, que les permita un desempeño rentable. Asimismo, tener un personal capacitado, aumenta el nivel de desempeño sobre las condiciones laborales

Chávez, E. y Puyo, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Concluyo que: Respondiendo al objetivo general, se deduce que nuestras dos variables tienen una correlación baja pero a la vez significativa ya que ( $r=.405, p<.000$ ) entre las variables de estudio, pues en las empresas constructoras los colaboradores desempeñen laboralmente, ya que existe un monto remunerativo también por metas, actividades por fechas especiales, pero también existe las demores de pagos por obras paralizadas, manifestaron que como existe un buen clima laboral tienden a no descuidar su trabajo en la empresa constructoras de Tarapoto.



Teorías relacionadas al tema

Condiciones laborales

Para Castillo & Prieto (2010), indican que: El concepto hace referencia a todos los factores que giran alrededor del desempeño de trabajo que abarca desde una perspectiva de cómo afecta el trabajo de los colaboradores. Es necesario considerar elementos que orienten los objetivos y metas, esto involucra, no sólo son la higiene, salud, seguridad, las condiciones físicas, además considera los aspectos anímicos y culturales. (p. 34)

Neffa (2005), señala que “Las circunstancias de trabajo son todas aquellas causas que participan en el proceso de desenvolvimiento efectivo de tareas, que impactan en el tiempo, configuración de trabajo, remuneración, cambios científicos y tecnológicos” (p. 45)

Para Neffa, D. (2005) menciona algunas variables de las condiciones laborales:

- El desarrollo de funciones esenciales
- La naturaleza, el contenido, la organización y a división del trabajo correspondiente.
- La higiene, seguridad y salud ocupacional.
- La permanencia y distribución del tiempo de trabajo.
- Los modelos de remuneraciones.
- Administración efectiva de los colaboradores.
- Las condiciones generales de vida y posibilidades de participar en el mejoramiento de dichas condiciones. (p.55)

Existen diversos factores que determinan el grado de cumplimiento de tareas y satisfacción en el trabajo; en este caso los factores intrínsecos permiten al colaborador alcanzar mayor motivación y la satisfacción laboral. ante lo mencionado es clave definir a la satisfacción laboral por lo que a continuación se cita a algunos autores.

Chiavenato (2009), define como: Son las condiciones ambientales y físicas en las que se llevan a cabo las funciones que emana el trabajo, se trata de un estado emocional netamente positivo el cual resulta de la percepción que se tiene sobre las vivencias laborales. Estas condiciones permiten lograr espacio de trabajo cada vez más cálidos para el colaborador, se adapte de manera rápida y eleve su grado de productividad. (p. 84)

A continuación, se mencionan los siguientes factores:

**Factores motivacionales:** Son todos aquellos recursos que rodean al colaborador y hacen posible su eficiencia; abarca desde las instalaciones, remuneraciones, las prestaciones sociales que recibe a cambio de ofrecer su servicio, políticas propias del giro de negocio de la empresa, estilo de liderazgo acorde a los equipos de alto rendimiento; el fortalecimiento entre los directivos y los colaboradores, etc.

**Factores higiénicos:** Está relacionado con el puesto en el que está ubicado y las actividades que emana dicho cargo. Los factores intrínsecos se desarrollan en el interior de la persona y son estas las que producen agrado e incrementa la eficiencia.

**Características de las condiciones laborales**

Para Montoya (2010) menciona que las características de las condiciones laborales son las siguientes:

- **Aguinaldo:** Es denominado como el obsequio que se entrega en beneficio y goce del colaborador en fechas especiales, por ejemplo, en navidad; por otro lado, este término suele vincularse con el pago adicional que un jefe hace a su colaborador.
- **Crédito para domicilio:** Son líneas de crédito otorgados a gente natural para la compra, edificación, compostura, restructuración y mejoramiento del hogar, siempre y cuando se encuentren amparados bajo hipoteca.
- **Vacaciones con goce de sueldo:** Es un beneficio que otorga el empleador por deber del estado al colaborador, se trata de un descanso remunerado que puede tomarse de forma interrumpida o corrida, todo depende de lo pactado con anterioridad. (p. 21)

**Importancia de las condiciones laborales**

Bajo la perspectiva de Chiavenato, I. (2002, p. 34), la reparación de las condiciones laborales exhorta a cumplir con todos los estándares de la calidad; dentro de ellos se destaca los estilos de liderazgos según los estados de desarrollo; el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y los programas de salud en el trabajo.

**a) Disciplina:** Es un estilo de vida que permite cumplir con los objetivos de manera más rápida y eficaz. Hace relación al comportamiento de los colaboradores y a la medida de como mantiene el orden. Si una persona irrumpe algunas reglas, es necesario la aplicación de alguna actividad auto disciplinaria o una aplicada por terceros.

## b) Higiene, Seguridad y Calidad de vida:

Higiene: Es un factor clave pues se encuentra estrechamente vinculado con las condiciones laborales ambientales, tangibles y tecnológicas.

Desde una perspectiva de la salud física, el ambiente laboral está relacionada con la calidad de vida del colaborador, el cual involucra dimensiones relacionadas con la exposición del organismo a elementos externos tales como sonidos, aire, temperaturas, etc. Un ambiente favorable de trabajo incluye ofrecer condiciones ambientales físicas que favorezcan todos los aspectos integrales del colaborador.

### Tipos de beneficios laborales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que uno de los privilegios del colaborador son las vacaciones de 30 días calendarios cada año. Durante este lapso de descanso tiene derecho a gozar con derecho a remuneración.

Las organizaciones con más de 20 colaboradores están obligadas a depositar la CTS en mayo y en noviembre.

1. Descanso. El colaborador tiene el derecho de disfrutar de un día de descanso al finalizar la jornada semanal laboral.
2. Refrigerio: Todo trabajador tiene como mínimo de 45 minutos para degustar sus alimentos.
3. Horas extras: Cuando el trabajo continúe su jornada laboral después de cumplidas sus horas acordadas, el empleador tiene el deber de pagarle el 25% y 35% correspondiente a su remuneración según el horario.
4. Seguro: todo cliente interno posee el derecho al seguro social de salud, que brinda Es salud.

### Dimensiones de las condiciones laborales

Para Castillo & Prieto (2010), es necesario dimensionar a las condiciones laborales para su mejor comprensión y análisis; las mismas que se describen a continuación:

- a) **La organización y el contenido del trabajo:** Se refiere a la realización de las funciones propias del trabajo, y a su disgregación en los diferentes procesos; acorde al giro modelo de negocio y forma de trabajo de la empresa.

- Tensión nerviosa: Designa una exasperación intensa o, de forma general, un estado de estrés o desequilibrio emocional y que se debe distinguir de la tensión arterial (o de la hipertensión cuando la tensión arterial es excesiva)
  - Comunicación colectiva: Su objetivo es transmitir e informar por los canales de difusión directa e indirecta.
  - Conocimiento del proceso: Es un proceso de conocimiento que se desarrolla dentro de las organizaciones. La difusión del conocimiento obtenido consiste en compartir los esquemas de interacciones de colaboración y retos.
- b) Duración del tiempo de trabajo:** Es la duración de un colaborador dentro de una organización y a las consecuencias que genera su permanencia y las características inherentes de la efectividad. Cuando el colaborador cumpla por lo menos un año de jornada laboral tiene derecho al goce y disfrute de su esfuerzo; como por ejemplo el gozar de días de descanso, las vacaciones, cts. entre otros.
- Jornada nocturna: Es de siete horas, por lo que se considera nocturna aquella jornada de un trabajador de autoservicio que comienza sus actividades a las 11:00pm la noche hasta las 6: 00 am del día.
  - Mejora de la información: Comprende la integración de datos generados con anterioridad los mismos que han sido previamente supervisados y archivados.
- c) Los sistemas de remuneración:** Son todos aquellos pagos que recibe el colaborador de parte de su empleador en resultado de su trabajo y cumplimiento de funciones. Cabe destacar que la retribución es proporcional al tipo de contrato, horas de trabajo, al tipo funciones que realice, pues una personal contratado se preocupa por mantener los estándares de productividad, en cambio un trabajador de tiempo parcial o part time solo tiene la responsabilidad de cumplir con su horario de trabajo.
- Sueldo fijo: es el beneficio monetario que recibe un colaborador como pago por la prestación por su trabajo, es de carácter inamovible y se le entregará al finalizar cada nómina de trabajo.
  - Bono en efectivo: Es un instrumento de deuda que permite una empresa o administración pública para financiarse.
  - Otros pagos fijos: Busca ofrecer a nuestros consumidores las mejores alternativas de pago.

- d) **ergonomía:** Está compuesto por el conjunto de datos diseñados para La ser aplicados en el trabajo, permite la adaptación de elementos de trabajo con los atributos individuales de los colaboradores, dentro de ellos se destacan la edad, sexo, rasgos corporales, defectos físicos, etc.
- **Lesiones:** Son consideradas lesiones a un golpe, herida, daño, perjuicio o detrimento.
  - **Enfermedades profesionales:** Es aquella que es causada, de manera directa, se tiene en cuenta el tipo de trabajo que se realiza.
- e) **El modo de gestión de la fuerza de trabajo:** Está relacionada con la permanencia y seguridad que ofrece el puesto de trabajo, el sistema de autoridad imperante y los niveles de participación de los trabajadores en la misma.
- **Factores psicológicos y de autoestima:** Es la estructura de la autoestima donde se encuentra los componentes que operan de manera interrelacionada.
  - **Participación de los trabajadores:** Es la división de las ganancias que se otorga los empleados por haber contribuido a la rentabilidad de la empresa.

### **Desempeño policial**

Bailey, R. (2004), define que:

Se pondera el cumplimiento de metas en relación al trabajo que realiza y al tiempo que ocupa para desarrollarlos, por lo tanto, el personal debe de tener el perfil y características idóneas y debe de estar capacitado de acuerdo a las funciones o área que se le asigne. (p. 45)

Para Chiavenato, I. (2002), expone que:

“La eficacia dentro de la institución es un indicador de cuan eficaz es el colaborador en relación al nivel o porcentaje de cumplimiento de las metas, en ese sentido se evidencia que cuando un personal cumple las metas se refleja a nivel general o a nivel organizativo ya que también se cumplen las metas grupales”. (p. 56).

Peso, J. (2012), define que:

El desempeño aborda el encuentro con el proceso de evaluación. El fundamento legal de la evaluación son las leyes, reglamentos y resoluciones. Así también menciona la eficacia, eficiencia y proficiencia. La proficiencia policial óptima, son las métricas y patrones de medida del desempeño policial. (p. 23). En ese contexto la institución policial tiene indicadores de evaluación al personal que son aplicados de acuerdo a la necesidad que requiera la institución, por lo tanto, dichas evaluaciones están compuestas de normativas de cumplimiento, cumplimiento de metas, desarrollo y desenvolvimiento del efectivo policial.

## **Las políticas públicas y la seguridad**

Para Kraft, M. y Furlong, S. (2007), las políticas públicas hacen referencia a:

Los asuntos que posee un grado alto de interés público.

Toda institución pública depende de las políticas que el gobierno peruano emita, a través del ministerio del interior esta institución acata las normativas vigentes o dadas, y vela por el cumplimiento de las mismas, sin trasgredir las mismas. (p. 5).

### **Funciones del desempeño policial**

Para Reiner, R. (2008), las funciones asignadas al efectivo policial van a depender en gran medida del área o especialidad que tenga, por lo tanto, el tipo de evaluación de su desempeño varia o difiere una de las otras, todas esas funciones están asignadas en manuales de funciones reglamentadas y aprobadas por los órganos pertinentes.

- La función principal de los efectivos policiales es combatir la delincuencia y actos o acciones ilegales, y poner a disposición de las autoridades correspondientes a los presuntos culpables para que ellos puedan determinar el nivel de culpabilidad de los mismos.
- Otra de las funciones es velar por la seguridad de la población, para ello existe áreas encargadas o funciones determinadas a ciertos números de policías, el patrullaje por ciertas zonas asignadas o posibles zonas peligrosas en las que estos puedan reducir los altos índices de peligrosidad a través de su constante presencia.

### **Dimensiones del desempeño policial**

Para el autor Bailey, R. (2004, p. 32), las dimensiones a medir son las siguientes:

- 1. Criminalidad y desorden:** El porcentaje de criminalidad o desorden es un factor o indicador de cuan efectivo es la policía, así mismo existe apoyo por parte de los serenos en cada ciudad para poder reducir este alto índice, por lo tanto, la percepción de la población sobre el desempeño policial va depender en qué medida está el nivel de criminalidad y desorden.
- **Estrategias para la validación del registro criminal:** Es el proceso metodológico continuo, organizado, especializado que la policía realiza en el ejercicio de sus funciones.

- **Utilización del espacio público:** Es el lugar donde opera la policía dentro de sus competencias.
- 2. Actividad policial:** La actividad policial va depender del área o funciones que realice el efectivo policial, por lo tanto, a mayor número de casos mayor será la actividad policial.
- **Número de arrestos efectuados o más precisamente, número de sospechosos arrestados:** Comprende el número de intervenciones policiales en función a los arrestos sospechosos.
  - **Incautaciones de productos u objetos ilegales, como cantidad de drogas incautadas o armas confiscadas:** En ese contexto la policía juega un rol fundamental en el control y decomiso de los productos ilegales que se incautan ya sea ilícitos o de dudosa procedencia.
  - **Número de llamadas de emergencia atendidas y rapidez de la atención:** Este es un problema que adolece la policía, ya que muchas veces llegan al lugar de los hechos pasado ya los sucesos, por lo que la población en su gran mayoría tiene bajas perspectivas sobre los efectivos policiales.
  - **Proporción del tiempo de los policías a actividades-fin, sea en investigación o en patrullaje:** Comprende el tipo de investigación de que se va hacer y qué actividades se va realizar.
- 3. Tasa de esclarecimiento de delitos:** En ese contexto el desempeño policial se ve afectado, ya que muchas veces el poder judicial o ministerio público no ayuda a que su desempeño sea el óptimo al manejar los casos desde otra perspectiva, dejando en vacío muchas de las acciones policiales.
- **Resolución de cada tipo de crimen:** Acción de esclarecer un asunto o materia, numerosos efectivos policiales trabajan en el esclarecimiento del crimen.
  - **Denuncias recibidas:** Es el conjunto de datos que contiene informaciones sobre denuncias interpuestas en Pro consumidor ante cualquier acción.

## **Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cómo influye las condiciones laborales en el desempeño de los efectivos policiales de Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018?

### **Problemas específicos**

¿Cómo son las condiciones laborales de los efectivos policiales de Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018?

¿Cuál es el nivel de desempeño de los efectivos policiales de Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018?

## **Justificación del problema**

### **Justificación teórica**

Se justifica en los aportes teóricos de Castillo y Prieto (2010), para la primera variable y la teoría de Bailey (2004), para la segunda variable.

### **Justificación practica**

Servirá a que se tenga un diagnostico real para que puedan tomar acciones y corrijan los errores que se vienen dando dentro de la institución, buscando así el bienestar del efectivo policial.

### **Justificación metodológica**

Se justifica en los aportes de Huamanchumo y Rodríguez (2015), autores que ayudaron en la elaboración de la presente investigación.

### **Justificación social**

La presente investigación busca el bienestar del efectivo policial y como diagnóstico para futuras investigaciones.



## **Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Hi: Las condiciones laborales influye de manera positiva en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018.

Ho: Las condiciones laborales no influye de manera positiva en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018.

### **Hipótesis específicas**

He1: Las condiciones laborales de los efectivos policiales de Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018, son adecuadas.

He2: El nivel de desempeño de los efectivos policiales de Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018, es alto.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018.

### **Objetivos específicos**

- Conocer las condiciones laborales de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018.
- Evaluar el nivel de desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018.

## II. MÉTODO

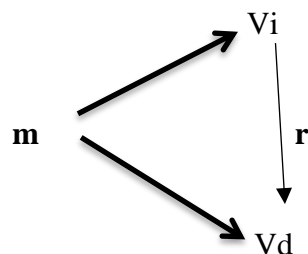
### 2.1 Diseño de investigación

De **tipo** aplicada porque, pues su propósito es brindar soluciones a problemas identificados con anterioridad. (Huamanchumo & Rodríguez, 2015)

El **nivel de la investigación** será descriptiva correlacional, porque se utiliza para medir las dos variables y analizar la relación entre ellas. (Huamanchumo & Rodríguez, 2015)

El **diseño de la investigación** será No experimental, porque se no se manipulará ninguna de las variables de estudio, así mismo será de corte trasversal porque se desarrollará en un solo periodo. (Huamanchumo & Rodríguez, 2015, p.73)

**Dónde:**



- m** = Número de efectivos policiales
- O1** = Condiciones laborales
- O2** = Desempeño policial
- r** = Influencia

## 2.2 Variables-Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones laborales	Para Castillo & Prieto (2010), indica que: El concepto hace referencia a todos los factores que giran alrededor del desempeño de trabajo de los colaboradores. Es necesario considerar elementos que orienten los objetivos y metas, esto involucra, no sólo son la higiene, salud, seguridad, las condiciones físicas, además considera los aspectos anímicos y culturales (p.34)	La variable condiciones laborales se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	La organización y el contenido del trabajo  Duración del tiempo de trabajo  Los sistemas de remuneración  La ergonomía  El modo de gestión de la fuerza de trabajo Criminalidad y desorden	Tensión nerviosa  Comunicación colectiva  Conocimiento del proceso  Jornada nocturna Mejora de la información Sueldo fijo Bono de efectivo Otros pagos fijos Lesiones  Enfermedades policiales	Ordinal
Desempeño policial	Bailey, R. (2004), define que: Se pondera el cumplimiento de metas en relación al trabajo que realiza y al tiempo que ocupa para desarrollarlos, por lo tanto, el personal debe de tener el perfil y características idóneas y debe de estar capacitado de acuerdo a las funciones o área que se les asigne. (p. 45)	La variable desempeño policial se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Actividad policial  Tasa de esclarecimiento de delitos	Factores psicológicos y de autoestima Participación de los trabajadores Estrategias para la validación del registro criminal Utilización del espacio público Número de arrestos efectuados o más precisamente, número de sospechosos arrestados Incautaciones de productos u objetos ilegales, como cantidad de drogas incautadas o armas confiscadas Número de llamadas de emergencias atendidas y rapidez de la atención Proporción del tiempo de los policías a actividades-fin, sea en investigación o en patrullaje Resolución de cada tipo de crimen  Denuncias recibidas	

### 2.3. Población y muestra

#### Población

La población estará conformada por 80 efectivos policiales, entre operativos y administrativos.

#### Muestra

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

95%	
Z =	1.96
E =	0.05
p =	0.5
q =	0.5
N =	80
n =	$\frac{3.8416 * 0.25 * 80}{0.0025 * 79 + 0.9604}$
n =	$\frac{76.832}{1.16}$
	66

Para la presente investigación se contará una muestra de 66 personas.

### 2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

**Técnica e instrumento de recolección de datos:** En este caso se empleará como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario.

**Validez:** Menciona que es la eficacia para predecir el comportamiento de los fenómenos que se estudia, consiste en la correspondencia o correlación entre lo que el instrumento mide y lo que pretende medir, por lo tanto, será validado por 3 expertos quienes emitirán su opinión de validez acerca de los instrumentos a través de una ficha de ponderación.

**Confiabilidad:** Es la capacidad del instrumento para desempeñar una función requerida, así como de producir puntajes o resultados relativamente consistentes, la confiabilidad se realizará a través del programa estadístico del alfa de Cronbach, así mismo para que sea confiable el instrumento, este debe tener un valor mayor a 0.8. (Huamanchumo y Rodríguez, 2015).

## **2.5. Método de análisis de datos**

Se utilizó tablas para analizar los valores obtenidos de las encuestas y la contratación de la encuesta se utilizará el coeficiente de correlación del Spearman.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente investigación se respetó la veracidad de los resultados, así mismo se respetó los derechos propios del autor y propiedad intelectual, rigiéndose de acuerdo a las normas de grados y títulos de la UCV.

### III. RESULTADOS

3.1. Determinar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjui 2018.

Correlaciones			Condiciones laborales	Desempeño policial
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
Desempeño policial	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Después de aplicar de la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo y probó la relación existente debido a que el valor “r” (Coeficiente correlacional=0.534), por ende, se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , es decir, las condiciones laborales influyen de manera positiva en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjui 2018.

3.2. Conocer las condiciones laborales de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjui 2018.

**Tabla 1.** *Condiciones laborales*

Intervalos	f	%
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	2	3%
<b>A veces</b>	45	68%
<b>Casi siempre</b>	19	29%
<b>Siempre</b>	0	0%
	66	100%

*Fuente:* Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjui.

## Interpretación

Del total de efectivos policiales encuestados, el 3% manifestó que casi nunca existen buenas condiciones laborales, el 68% manifestó que a veces, el 29% manifestó que casi siempre existen las buenas condiciones laborales.

**Tabla 2.** *La organización y el contenido del trabajo*

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	2	3%
<b>A veces</b>	33	50%
<b>Casi siempre</b>	28	42%
<b>Siempre</b>	3	5%
	66	100%

*Fuente:* Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjui.

## Interpretación

Del total de efectivos policiales encuestados, el 3% manifestó que casi nunca se da una buena organización y el contenido del trabajo, el 50% manifestó que a veces, debido a que la comunicación colectiva dentro del centro policial es la adecuada y oportuna en el trabajo, de tal manera que pueden ofrecer una mejor orientación a las víctimas.

**Tabla 3.** *Duración del tiempo de trabajo*

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	2	3%
<b>A veces</b>	11	17%
<b>Casi siempre</b>	33	50%
<b>Siempre</b>	20	30%
	66	100%

*Fuente:* Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjui.

## Interpretación

Del total de efectivos policiales encuestados, el 3% manifestó que casi nunca son duraderos en el tiempo de trabajo, el 50% manifestó que casi siempre son permanentes en el tiempo de trabajo, debido a que las jornadas nocturnas ya que son horarios muy rotativos, ocasionando cansancio, así mismo en cuanto a la comunicación ya que los

superiores buscan los medios necesarios para que el personal este informado de todas las actividades dentro de la organización.

**Tabla 4.** *Los sistemas de remuneración*

<b>Intervalos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	19	29%
<b>Casi nunca</b>	16	24%
<b>A veces</b>	16	24%
<b>Casi siempre</b>	14	21%
<b>Siempre</b>	1	2%
	66	100%

*Fuente: Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjuí.*

### **Interpretación**

Del total de efectivos policiales encuestados, el 29% manifestó que nunca existen buenos sistemas de remuneración, el 24% que casi nunca, el 24% a veces, el 21% que casi siempre, el 2% manifestó que siempre existen buenos sistemas de remuneración, debido a que los bonos en efectivo no se brindan en la institución a cada colaborador por el cumplimiento de sus metas, sin embargo, las remuneraciones percibidas son pagadas en los tiempos establecidos.

**Tabla 5.** *La ergonomía*

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	2	3%
<b>Casi nunca</b>	31	47%
<b>A veces</b>	27	41%
<b>Casi siempre</b>	6	9%
<b>Siempre</b>	0	0%
	66	100%

*Fuente: Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjuí.*

### **Interpretación**

Del total de efectivos policiales encuestados, el 47% manifestó que casi nunca se da la ergonomía en la entidad, el 41% manifestó que a veces, debido a la existencia de enfermedades profesionales dentro de la institución como el estrés.



**Tabla 6.** *El modo de gestión de la fuerza de trabajo*

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	2	3%
<b>Casi nunca</b>	4	6%
<b>A veces</b>	21	32%
<b>Casi siempre</b>	39	59%
<b>Siempre</b>	0	0%
	66	100%

*Fuente:* Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjuí.

### **Interpretación**

Del total de efectivos policiales encuestados, el 3% que nunca existe una buena gestión de la fuerza de trabajo, el 6% opino que casi nunca, el 32% que a veces, el 59% que casi siempre, debido a que la institución brinda al personal charlas motivacionales para su bienestar, la participación de los efectivos policiales es la adecuada y se tiene el apoyo de todos los colaboradores.

### **3.3. Evaluar el nivel de desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018.**

**Tabla 7.** *Desempeño policial*

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>nunca</b>	0	0%
<b>casi nunca</b>	8	12%
<b>a veces</b>	21	32%
<b>casi siempre</b>	29	44%
<b>siempre</b>	8	12%
	66	100%

*Fuente:* Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjuí.

### **Interpretación**

Del total de efectivos policiales encuestados, el 12% manifestó que casi nunca existe un buen desempeño policial, el 32% que a veces, el 44% que casi siempre y solo el 12% que siempre, debido a que las denuncias recibidas no son solucionadas o derivadas de manera inmediata.

**Tabla 8. Criminalidad y desorden**

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	1	2%
<b>Casi nunca</b>	12	18%
<b>A veces</b>	32	50%
<b>Casi siempre</b>	18	27%
<b>Siempre</b>	2	3%
	66	100%

*Fuente: Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjuí.*

### **Interpretación**

Del total de efectivos policiales encuestados, el 2% manifestó que nunca se da la criminalidad y desorden, el 18% que casi nunca, el 50% manifestó que a veces y solo el 27% que casi siempre, debido a que la utilización del espacio público en las áreas internas no está distribuida de manera adecuada, no se brinda muchas veces espacios cómodos para el desarrollo de sus funciones, la institución brinda al colaborador estrategias para la validación del registro criminal.

**Tabla 9. Actividad policial**

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	8	12%
<b>A veces</b>	24	36%
<b>Casi siempre</b>	29	44%
<b>Siempre</b>	5	8%
	66	100%

*Fuente: Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjuí.*

### **Interpretación**

Del total de efectivos policiales encuestados, el 12% manifestó que casi nunca existe una adecuada actividad policial, el 36% manifestó que a veces se da la actividad policial, el 44% que casi siempre, el 8% que siempre, debido a que el número de arrestos efectuados en cierto periodo están por encima de las ya registradas en años posteriores.

**Tabla 10.** *Tasa de esclarecimiento de delitos*

<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	24	36%
<b>A veces</b>	6	9%
<b>Casi siempre</b>	36	55%
<b>Siempre</b>	0	0%
	66	100%

*Fuente:* Encuestas realizadas a los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP, Juanjuí.

### **Interpretación**

Del total de efectivos policiales encuestados, el 36% manifestó que casi nunca existe una tasa elevada de esclarecimiento de delitos, el 9% manifestó que a veces, el 55% que casi siempre, debido a que las denuncias son recibidas, pero no solucionadas o derivadas de manera inmediata.

#### IV. DISCUSIÓN

Se probó la relación existente debido a que el valor “r” (Coeficiente correlacional=0.534), afirmando que las condiciones laborales influye de manera positiva en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria sectorial PNP, Juanjuí 2018, en ese sentido Tejada, M. (2017) en su investigación citada, coincide con dichos resultados al manifestar que la motivación y la satisfacción laboral guardan relación en los sub oficiales, así mismo dicha relación es moderada ya que el valor obtenido es de 0.456, corroborando así también lo expuesto por Chayña, M. (2017) quien hace mención que los resultados del análisis estadístico, muestran que existe asociación positiva muy fuerte con un coeficiente de 0.953 y una significancia bilateral de 0.001, entre Relaciones Públicas Interna y el Desempeño Laboral de los policías oficiales y sub oficiales, complementando la explicación, previa identificación de variables, la comunicación interna influye aproximadamente en 90% en los niveles de desempeño de los policías.

El desempeño de los efectivos policiales en general es regular, siendo este porcentaje un valor de un 44%, debido a que las denuncias recibidas no son solucionadas o derivadas de manera inmediata, en ese sentido, Zans, A. (2017) en su investigación citada discrepa al mencionar que las tareas que se realizan de acuerdo al desempeño de cada colaborador son bajos, aunque las funciones que vienen haciendo lo ejecutan en el lapso de tiempo estimado, en donde la elección de decisiones lo realiza de manera individual, por lo que carecen de un plan de capacitación, así mismo se coincide con Rodríguez, H. & Luján, I. (2016). Quien hace mención que los factores ambientales no terminan afectando la eficacia policial, reafirmando que la importancia de las variables personales para el adecuado desempeño, se hace cada vez más competencial y remarcando la necesidades del cambio normativo para adaptarse a dicha situación, al mismo tiempo López, R. & Tucto, S. (2017) en su investigación citada discrepa de dichos resultados al manifestar que el desempeño del personal docente debido al uso de temas de acuerdo a la curricula de la institución, así mismo, dicho desempeño se ve ligado a otros factores como la ética profesional y altos niveles de competitividad de los mismos.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1. Se concluye que las condiciones laborales influyen de manera positiva en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria Sectorial PNP, Juanjuí 2018.
- 5.2. La condición laboral en la institución es regular, debido a que esta brinda al personal charlas motivacionales para su bienestar, la participación de los efectivos policiales es la adecuada y se tiene el apoyo de todos los colaboradores.
- 5.3. El desempeño de los efectivos policiales en general es regular, siendo este porcentaje un valor de un 44%, debido a que las denuncias recibidas no son solucionadas o derivadas de manera inmediata.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Brindar al colaborador mejores condiciones laborales, desde los mobiliarios y equipos de trabajo, hasta el buen ambiente donde le permita desarrollarse de manera eficiente.
  
- 6.2. Las charlas y las retroalimentaciones deben ser periódicas, incluir dentro de sus planes anuales; así mismo dichas actividades deben estar contempladas dentro de los gastos previstos para el año.
  
- 6.3. Evaluar al personal en función a las funciones que realiza y las metas obtenidas.

## REFERENCIAS

- Bailey, D (2004) *Police for the Future*. Oxford University Press.
- Castillo, A y Prieto, V (2010). Definen las condiciones laborales. Recuperado: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/954/TTS\\_49.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/954/TTS_49.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, E. y Puyo, J. (2017). En su trabajo de investigación titulada: *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú.
- Chayña, M. (2017). En su trabajo de investigación titulada: *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión de talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANAEDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I (2012). *Importancia de las condiciones laborales*. McGRAWHILL/INTERAMERICANAEDITORES, S.A. DE C.V.
- Cisneros, J. (2015). En su trabajo de investigación titulada: *Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la dirección de policía fiscal de la policía nacional del Perú, efectuado por la escuela de educación continua – dirección ejecutiva de educación y doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013*. (Tesis de posgrado). Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Kraft, M., y Furlong, S. (2007). *Políticas Públicas, Análisis y Alternativas*. Washington: CQP Press. Consultado 15 de julio de 2014 <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1978/8/04.%20Cap%C3%ADtulo%201.%20%20Historia%20de%20la%20seguridad.pdf>

López, R. y Tucto, S. (2017). En su trabajo de investigación titulada: *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del instituto superior tecnológico santo cristo de bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín – 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú.

Ministerios de trabajo y promoción del empleo. *Beneficios de las condiciones laborales*. Recuperado: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_public/con\\_nor\\_co/NIC19\\_04.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/NIC19_04.pdf)

Montoya, M ( 2010). Características y condiciones laborales. Recuperado: <https://prezi.com/t4ui1htyvp12/caracteristicas-y-condiciones-laborales/>

Neffa, D (2005) *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEI-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.

Ortiz, A. (2016). En su trabajo de investigación titulada: *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.

Peso, J (2012). Encuentro didactico2: el desempeño policial individual y su evaluación. Recuperado: <https://prezi.com/gnucucfjg3m/unes/>

Reiner, R. (1998) “Process or Product? Problems of Assessing Individual Police Performance.” en Brodeur, J.P. (ed.) *How to Recognize Good Policing*. Sage & Police Executive Forum. Pg. 55-7



- Rodríguez, F. (2014). En su trabajo de investigación titulada: *Calidad policial y ciudadanía*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España.
- Tejada, M. (2017). En su trabajo de investigación titulada: *Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la pnp de tránsito, lima – 2016*. (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Villar, J. (2015). En su trabajo de investigación titulada: *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia*. (Tesis de posgrado). Universidad de Sevilla, España.
- Zans, A. (2017). En su trabajo de investigación titulada: *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

## **Anexos**

## Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Diseño de investigación
“Condiciones laborales y su influencia en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaría sectorial PNP, Juanjuí 2018”	<b>Problemas general:</b> ¿Cómo influyen las condiciones laborales en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaría sectorial PNP, Juanjuí 2018?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaría sectorial PNP, Juanjuí 2018.	<b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Las condiciones laborales influyen de manera positiva en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaría sectorial PNP, Juanjuí 2018	Condiciones laborales	La organización y el contenido del trabajo	Tensión nerviosa	<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada, porque buscará las posibles aplicaciones o consecuencias prácticas,  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptiva correlacional, porque describirá el comportamiento de las variables en una población  <b>Diseño de investigación:</b> No experimental, no se manipulará ninguna variable.
						Comunicación colectiva	
						Conocimiento del proceso	
					Duración del tiempo de trabajo	Jornada nocturna	
						Mejora de la información	
					Los sistemas de remuneración	Sueldo fijo	
	Bono en efectivo						
	Otros pagos fijos						
	La ergonomía	Lesiones					
		Enfermedades profesionales					
	El modo de gestión de la fuerza de trabajo	Factores psicológicos y de autoestima					
		Participación de los trabajadores					
Desempeño policial	¿Cuál es el nivel de desempeño de los efectivos policiales de la Comisaría sectorial PNP, Juanjuí 2018?	Evaluar el nivel de desempeño de los efectivos policiales de la Comisaría sectorial PNP,	<b>Hipótesis específicas:</b>  <b>HE1:</b> Las condiciones laborales		Criminalidad y desorden	Estrategias para la validación del registro criminal	
						Utilización del espacio público	
	Actividad policial	Número de arrestos efectuados o más precisamente, número de sospechosos arrestados					
		Incautaciones de productos u objetos					

	Juanjuí 2018?	Juanjuí 2018	de los efectivos policiales de Comisaría sectorial PNP, Juanjuí 2018, son adecuadas.  <b>HE2:</b> El nivel de desempeño de los efectivos policiales de Comisaría sectorial PNP, Juanjuí 2018, es alto.			ilegales, como cantidad de drogas incautadas o armas confiscadas	
						Número de llamadas de emergencias atendidas y rapidez de la atención	
						Proporción del tiempo de los policías a actividades – fin, sea en investigación o en patrullaje.	
					Tasa de esclarecimiento de delitos	Resolución de cada tipo de crimen	
						Denuncias recibidas	

**Anexo N°02: Encuesta sobre condiciones laborales.**

Buenos días/tardes, estoy realizando una encuesta para recolectar información acerca de las condiciones laborales en la comisaria sectorial, Juanjuí, 2018. En dicha encuesta encontrará una escala del 1 al 5 que a continuación se detalla:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

De ante mano se le agradece por brindarme un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

N°	Variable: Condiciones laborales	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>La organización y el contenido del trabajo</b>						
<b>Tensión nerviosa</b>						
1	¿Se cuenta con personal que sufre malestares nerviosos dentro del centro de trabajo?					
<b>Comunicación colectiva</b>						
2	¿Existe una comunicación adecuada y oportuna dentro del centro de trabajo?					
<b>Conocimiento del proceso</b>						
3	¿El personal tiene conocimiento de todos los procesos y actividades que se realiza en el centro de trabajo?					
4	La institución brinda al personal mobiliarios en buen estado que le permite tener las comodidades mínimas para el desarrollo de sus funciones.					
<b>Duración del tiempo de trabajo</b>						
<b>Jornada nocturna</b>						
5	¿En el centro de trabajo existen horarios rotativos para el personal?					
6	¿Los horarios de trabajo establecidos son los adecuados?					
<b>Mejora de la comunicación</b>						
7	¿Los superiores buscan los medios necesarios para que el personal este informado de todas las actividades a realizar?					
<b>Los sistemas de remuneración</b>						
<b>Sueldo fijo</b>						
8	¿Las remuneraciones establecidas sufren alteraciones?					
<b>Bono en efectivo</b>						
9	¿La institución brinda a cada a los colaboradores bonos económicos por el cumplimiento de sus metas?					
<b>Otros pagos fijos</b>						
10	¿La institución brinda otros incentivos económicos como parte de los premios por cumplimiento de las metas?					
<b>La ergonomía</b>						

<b>Lesiones</b>					
11	¿El personal tuvo accidentes laborales?				
<b>Enfermedades profesionales</b>					
12	¿El nivel de estrés laboral es elevado en la institución producto de la carga laboral?				
13	¿las enfermedades profesionales producto de la carga laboral son frecuentes?				
<b>El modo de gestión de la fuerza de trabajo</b>					
<b>Factores psicológicos y de autoestima</b>					
14	¿La institución brinda al personal charlas motivacionales para su bienestar personal?				
<b>Participación de los trabajadores</b>					
15	¿Existe participación activa de todos los efectivos policiales?				

**Anexo N°03: Encuesta sobre desempeño policial.**

Buenos días/tardes, estoy realizando una encuesta para recolectar información acerca del desempeño policial en la comisaria sectorial, Juanjuí, 2018. En dicha encuesta encontrará una escala del 1 al 5 que a continuación se detalla:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

De ante mano se le agradece por brindarme un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

N°	Variable: Desempeño policial	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Criminalidad y desorden</b>						
<b>Estrategias para la validación del registro criminal</b>						
1	¿La institución brinda al colaborador estrategias para la validación del registro criminal?					
<b>Utilización del espacio público</b>						
2	¿Las áreas internas están distribuidas de manera adecuada?					
3	¿La institución brinda a los colaboradores espacios cómodos para el desarrollo de sus funciones?					
<b>Actividad policial</b>						
<b>Número de arrestos efectuados o más precisamente, número de sospechosos arrestados</b>						
4	¿El número de arrestos efectuados en cierto periodo están por encima de las ya registradas en años anteriores?					
<b>Incautaciones de productos u objetos ilegales, como cantidad de drogas incautadas o armas confiscadas</b>						
5	¿El personal realiza incautaciones de productos u objetos ilegales en el distrito de su competencia?					
6	¿Las incautaciones de productos ilegales son constantes en dicha comisaria?					
<b>Número de emergencias atendidas y rapidez de la atención</b>						
7	¿El personal es oportuno para la atención de las emergencias de la población?					
8	¿El personal atiende de manera rápida al ciudadano que llega a la comisaria?					
<b>Proporción del tiempo de los policías a actividades-fin sea en investigación o en patrullaje</b>						
9	¿El personal es eficiente en elación a los casos intervenidos en comparación al tiempo empleado?					
<b>Tasa de esclarecimiento de delitos</b>						
<b>Resolución de cada tipo de crimen</b>						

10	¿La resolución de casos dentro de la comisaria es la adecuada?					
<b>Denuncias recibidas</b>						
11	¿Las denuncias recibidas son solucionadas o derivadas de manera inmediata?					



## Constancia de aceptación de tesis



### CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TESIS

POLICIA NACIONAL DEL PERU  
COMISARIA SECTORIAL PNP – JUANJUI

#### HACE CONSTAR

Que los señores Erick Eleazar NUÑEZ PERALTA, identificado con DNI N° 45748191 y Paul Jesús GUARDAMINO ALVAREZ, identificado con DNI N° 40389543, estudiantes de la escuela de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto, vienen desarrollando en esta institución su tesis de nombre **“Condiciones laborales y su influencia en el desempeño de los efectivos policiales de la comisaria sectorial PNP – Juanjui, 2018”**, de manera que quedan autorizados para recabar la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Asimismo, se deja constancia que los estudiantes han de cumplir con hacer llegar a nuestra institución un ejemplar de tu tesis, contribuyendo así a la mejora de nuestra institución.

Se expide la presente, a solicitud de los interesados. Agradeciendo de antemano por los trabajos realizados en nuestra entidad.

Juanjui, 06 de Diciembre del 2018



OA-244088  
Jesus AGUILAR GUERRA  
CMDTE. PNP.  
COMISARIO SECTORIAL JUANJUI.

## Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Martelle Alfaro Karla Patricia  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): Paul Guaranamino / Erick Nuñez

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: condiciones laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: condiciones laborales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: visual condiciones laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento es coherente con las bases técnicas

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 17 de Diciembre de 2018

  
 Lic. Adm. Mg. Paul Guaranamino  
 CLAD N° 07119

## Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: MUNOZ OCAS ALCIDES  
 Institución donde labora : UAP ; ISTEP CIRO ALGRIA  
 Especialidad : MAESTRO EN GESTION PUBLICA  
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
 Autor (s) del instrumento (s): \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						49


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 17 de DICIEMBRE de 2018

  
 CORLAB Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas  
 REGUC. 11541

## Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CAPILLO TORRES, JULIO CÉSAR  
 Institución donde labora : UNSH-T  
 Especialidad : GESTION PUBLICA  
 Instrumento de evaluación : EN CUENTA  
 Autor (s) del instrumento (s): \_\_\_\_\_

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: condiciones laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: condiciones laborales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: visual condiciones laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 12 de DIC. de 2018

  
 -----  
 Lic. Mg. Julio César Capillo Torres  
 RÉGUC N° 07736  
 CLAD - PERÚ

Sello personal y firma

## Acta de aprobación de originalidad de Tesis

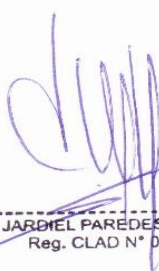
	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Jaridel Paredes del Águila, docente de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"Condiciones Laborales y su Influencia en el Desempeño de los Efectivos Policiales de la Comisaría Sectorial, Juanjui 2018", de los estudiantes Erick Eleazar NUÑEZ PERALTA y Paul Jesús GUARDAMINO ALVAREZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto 18 de Julio del 2019

  
-----  
MBA. JARIDEL PAREDES DEL AGUILA  
Reg. CLAD N° 06472

.....  
**Firma**  
**Nombres y apellidos del (de la) docente**  
**DNI: 01090536**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

# Pantallazo Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/cartajes/?s=1&e=1152796304&u=1050942045&lang=es

feedback studio TESIS FINAL

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Condiciones Laborales y su Influencia en el Desempeño de los Efectivos  
Policiales de la Comisaria Sectorial PNP, Juanjui 2018"

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:  
Erick Eleazar Nuñez Peralta  
Paul Jesús Guardamino Álvarez

ASESOR:  
MBA Jardiel Paredes Del Aguila

Resumen de coincidencias

**15 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universida...	1 %
3	dspace.untriu.edu.pe	1 %
4	servicios2.abo.gob.ar	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	www.revistadeconsulta...	1 %
7	repository.unimilitar.ed...	1 %


Página: 1 de 31 Número de palabras: 6597

Text-only Report High Resolution Activado

18/07/2019 15:05

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA  
Reg. GLAD N° 06472

## Autorización de Publicación de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo ERICK ELEAZAR NÚÑEZ PERALTA, identificado con DNI N° 45748191 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Condiciones laborales y su influencia en el desempeño de los efectivos policiales de la comisaría sectorial PNP – Juanjui, 2018"

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 45748191

FECHA: 18 de Julio de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Autorización de Publicación de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Paul Jesús Guardamino Alvarez  
 identificado con DNI N° 40389543, egresado de la Escuela Profesional  
 de Administración de la Universidad César Vallejo,  
 autorizo  , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo  
 de investigación titulado  
 "Condiciones laborales y su influente en el Desempeño de  
los efectivos Policiales de la Comisaría Sectorial Tarma, 2018".  
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 40389543

FECHA: 18 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



## Autorización de la versión final



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:**

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Paul Jesus Guardamino Alvarez

Erick Eleazar Nuñez Peralta

**INFORME TÍTULADO:**

“Condiciones Laborales y su influyente en el Desempeño de los Efectivos Policiales de la Comisaría Sectorial PNP, Juanjuí 2018”

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**SUSTENTADO EN FECHA:** 20 de Julio 2019

**NOTA O MENCIÓN:**

Paul Jesus Guardamino Alvarez 16

Erick Eleazar Nuñez Peralta 16

