



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, 2014 -2015**

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Suyo Palacios Manuel Angel

**ASESOR:**

Dr. Albarrán Gil Jorge Luis

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Control Administrativo

**PERÚ - 2018**

---

**Dr. Martínez López Edwin Alberto**  
**Presidente**

---

**Dr. Albarrán Gil Jorge Luis**  
**Vocal**

---

**Dra. Cadenillas Albornoz Violeta**  
**Secretaria**

**Dedicatoria:**

A mis padres, hermanos, esposa e hijos quienes me impulsan a seguir adelante, en el camino de la vida con esfuerzo, sacrificio y perseverancia, motivos suficientes para alcanzar el éxito.

**Agradecimiento:**

A la Universidad Cesar Vallejo por la formación profesional recibida.

A mis profesores de la maestría por sus sabias enseñanzas.

A mis compañeros de la Universidad Cesar Vallejo por permitirme compartir grandes momentos de aprendizaje mutuo.

Al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (E.P. Ancón I) por su colaboración en el desarrollo de esta investigación.

## Declaración de autenticidad

Yo, Suyo Palacios Manuel Ángel, identificado con DNI 07549776 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad en el Establecimiento Penitenciario Ancón I, 2014 - 2015”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. 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.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia 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 (representar 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.

San Juan de Lurigancho, Enero del 2016.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. 07549776

Nombres y apellidos: Manuel Ángel Suyo Palacios

## **Presentación**

En cumplimiento las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POSGRADO la investigación titulada:

“La condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, 2014-2015”.

Conducente a la obtención del Grado Académico de MAESTRO en Gestión Pública. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la inseguridad ciudadana.

La investigación se inicia con la introducción donde se describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la segunda parte se denomina marco metodológico, la tercera describe los resultados, en la cuarta sección presentamos la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis es está orientado a encontrar respuestas asociadas al cumplimiento de sus funciones de un personal de seguridad debidamente preparado para enfrentar situaciones de control y resguardo de las personas, instalaciones y comunicaciones al interior de un Establecimiento Penitenciario.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

El autor

## Contenidos

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenidos	vii
Resumen	xii
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	14
Justificación legal , teórica y metodológica	33
1.1 Problema	40
1.2 Hipótesis	40
1.3 Objetivos	41
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>42</b>
2.1 Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	47
2.3. Metodología	49
2.4. Tipos de estudio	50
2.5. Diseño de Investigación	51
2.6. Población, muestra y muestreo	51
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8. Métodos de análisis de datos	60
2.9. Consideraciones éticas	61
<b>III. Resultados</b>	<b>62</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>72</b>

<b>V. Conclusiones</b>	77
<b>VI. Recomendaciones</b>	80
<b>VII. Referencias</b>	83
<b>Apéndices</b>	88
Apéndice A Matriz de consistencia	89
Apéndice B Matriz de operacionalización de variables	91
Apéndice C Instrumentos	93
Apéndice D Documentos para validación de instrumentos	97
Apéndice E Certificados de validez	100
Apéndice F Base de datos de la confiabilidad de variables	102
Apéndice G Base de datos de la investigación	103
Apéndice H Interpretación de correlación de variables	107

## Contenido de tablas

Tabla 01	Matriz de Operacionalizacion de variable Condición Laboral	48
Tabla 02	Matriz de Operacionalizacion de variable Desarrollo de Funciones	49
Tabla 03	Población de Estudio	53
Tabla 04	Muestras de Estudio	54
Tabla 05	Resultados de validación de la variable Condición Laboral	57
Tabla 06	Resultados de validación de la variable Desarrollo de funciones	57
Tabla 07	Confiabilidad de la variable Condición laboral	59
Tabla 08	Confiabilidad de la variable Desarrollo de funciones	59
Tabla 09	Descripción de los niveles de variable Condición laboral	63
Tabla 10	Descripción de los niveles de dimensión 1 DL 276	64
Tabla 11	Descripción de los niveles de dimensión 2 Ley 29709	65
Tabla 12	Descripción de los niveles de dimensión 3 DL 1057	66
Tabla 13	Descripción de los niveles de variable Desarrollo de funciones	67
Tabla 14	Correlación entre Condición laboral y Desarrollo de funciones	68
Tabla 15	Personal nombrado mediante DL 276 y Desarrollo de funciones	69
Tabla 16	Personal nombrado mediante Ley 29709 y Desarrollo de funciones	70
Tabla 17	Personal contratado mediante DL 1057 y Desarrollo de funciones	71

## Contenido de figuras

Figura 01	Descripción de niveles de variable Condición laboral	63
Figura 02	Descripción de niveles de dimensión 1 DL 276	64
Figura 03	Descripción de niveles de dimensión 2 Ley 29709	65
Figura 04	Descripción de niveles de dimensión 3 DL 1057	66
Figura 05	Descripción de niveles de variable Desarrollo de funciones	67

## Resumen

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre la condición laboral y el desarrollo de funciones de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 50 servidores del área de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I.

En cuanto a la metodología, para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de condición laboral y de desarrollo de funciones. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 20).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho = -0,107$ , interpretándose como baja relación, con una  $(p > 1.02)$ , con el cual se acepta la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que no existe relación directa y poco significativa entre la condición laboral y el desarrollo de funciones.

Palabras claves: Condición laboral, Desarrollo de funciones Establecimiento Penitenciario.

## **Abstract**

The objective of the research was aimed at determining the relationship between employment status and development functions of the sample. The research is basic type, the level is descriptive and correlational design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 50 servers security area Penitentiary Ancon I.

And methodically, to collect data instruments employment status and developmental functions were used. Data processing was performed using SPSS software (version 20).

Made descriptive analysis and correlation through Spearman Rho coefficient, with a score of  $Rho = -0.107$ , interpreted as low ratio, with ( $p > 1.02$ ), with which the null hypothesis is accepted by Therefore the results indicate that there is little significant and inverse relationship between employment status and development functions.

Keywords: Job Status, Development Penitentiary functions.

## **I. Introducción**

## **Antecedentes y Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.1 Antecedentes Internacionales**

Diego (2005) realizó la tesis titulada: “La Ética y la Corrupción en la Política y la Administración Pública”. El autor nos dice: La gestión para alcanzar excelencia debe formar con una solidez de valores éticos a los servidores públicos, siendo condición necesaria mejorar el comportamiento de los trabajadores el cual conducirá a que se desarrolle la ética en la función pública y como consecuencia de esta mejora se puede conducir a un buen gobierno, La calidad de la administración pública está en función al adecuado proceder de los trabajadores dentro de los lineamientos éticos adecuados; mediante una conducta transparente y de solvencia moral, donde los funcionarios desarrollen dicho comportamiento para resolver asuntos públicos . El tipo de estudio es descriptivo y método correlacional (Madrid-España).

Gonzales (1996) realizó la tesis titulada: “Ética en la Administración Pública” El autor manifiesta que, el beneficio personal está por encima de las actitudes morales en perjuicio de una población que deposita su confianza. El mismo concluye de manera determinante que en una sociedad de intereses políticos y sociales será imposible asumir ideales de una adecuada aplicación de la Ética Pública mientras se encuentre inmersa la corrupción en sus gobernantes. Esta situación siempre existirá en sociedades donde para intereses particulares utilizan en beneficio propio las potestades públicas, a veces suele manifestarse en beneficio propio, como de terceras personas hasta de un partido político. La metodología aplicada a este estudio es descriptiva y de análisis correlacional (Bogotá-Colombia).

Sánchez (2011) realizó la tesis titulada: “Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar y rendimiento de los trabajadores” el investigador llega a concluir que la ejecución de actividades laborales nocturnas tienen vinculación con la naturaleza de las relaciones sexuales que practiquen cada uno de ellos, la misma que se evidencia en el intercambio de horarios laborales, mayores todavía si son espaciados o continuos, estas actividades van a crear una

secuela de hábitos que se manifiestan en deterioro de su personalidad. Es por ello que las condiciones laborales de trabajar de noche continuamente y rotando turnos inciden de manera parecida en contra del bienestar personal así como la satisfacción familiar, siendo temas necesarios para el desarrollo del individuo. El Método de estudio es descriptivo y análisis correlacional (Barcelona –España).

Arratia (2010) realizó la tesis titulada: “Desempeño Laboral y Condiciones de trabajo docente, influencia y percepciones desde los evaluados” La autora nos dice que el trabajo docente es propia de un sistema escolar, este sistema representa la sociedad actual, esto resulta que los docentes pueden ser considerados dentro de una comunidad educativa por lo que se encuentran en un contexto donde pueden desenvolverse en un escenario normado por una estructura con condiciones materiales y sociales de trabajo. Las mismas que luego afectaran en el desempeño de los docentes y por esta razón en los resultados de las evaluaciones de desempeño. El tipo de estudio es descriptivo, de metodología cualitativa con entrevista semi estructurada (Univ. Católica-Chile).

## **1.2 Antecedentes nacionales**

Alfaro (2012) realizó la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y su relación con variables ocupacionales en Municipalidades” El autor dice Satisfacción Laboral como la tendencia o disposición normal hacia el trabajo, aplicado a creencias y valores relacionados a partir de la experiencia ocupacional, donde un trabajador durante su jornada laboral despliega su capacidad en función de estar satisfaciendo una obligación moral ante una necesidad colectiva, pues a medida que desarrolla su trabajo sentirá una complacencia personal por ser parte de la solución de una comunidad. Asimismo Condiciones de trabajo como la evaluación del trabajo en función de que existen diversos elementos o mecanismos que regularan la actividad laboral. Es decir que las condiciones de trabajo dependen de diversos mecanismos que articulan con la actividad laboral, debido a que las circunstancias laborales están interconectadas con diferentes aspectos estructurales. El enfoque utilizado es cuantitativo y el tipo de investigación utilizado es descriptivo y correlacional (PUCP Lima – Perú).

Estrada (2010) realizó la tesis titulada “Estudio de las condiciones laborales de los Vigilantes de Seguridad” El autor manifiesta las diferentes situaciones por las que atraviesan los vigilantes custodiando entidades públicas y privadas con remuneraciones limitadas y condiciones de poca estabilidad laboral, atentan con el bienestar de su economía, siendo factor determinante para el buen desempeño de sus tareas como vigilante, se deben someter ante dos situaciones que resolver, la repercusión que significa llevar a casa el sustento familiar como el riesgo del trabajo delicado durante el día ante los peligros de su integridad física. El autor concluye que producto de restricciones económicas y sociales que experimentan padecen repercusiones cognitivas y psicológicas en su desenvolvimiento personal y familiar; Estas implicancias, restricciones económicas y sociales afectaran los aspectos fundamentales de su personalidad vinculando los aspectos familiares e interrelaciones personales en una situación de mejora lo que otorga cierta tranquilidad, estabilizando sus vínculos familiares. El desarrollo del estudio es descriptivo y correlacional (UNMSM Lima-Perú).

## **Fundamentación científico, técnico y humanístico de la condición laboral**

### **1.1 Definición de condición Laboral**

Es una variable ocupacional empleada en la investigación que denomina a la categoría remunerativa de acuerdo a un determinado régimen laboral a la que pertenece el entrevistado, comprende al personal Nombrado: mediante D.L.276, Ley 29709 Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria; y Contratado: mediante D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicios (CAS), los mismos que pertenecen exclusivamente a trabajadores del área de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, del Instituto Nacional Penitenciario; Debido a que los trabajadores bajo el sistema CAS, están supeditados a que la institución que los contrata, en este sentido tiene altas expectativas porque este personal ingresaran mediante un contrato temporal, aunque algunas veces este contrato es de naturaleza renovable estrictamente de acuerdo a las necesidades institucionales.

Redondo (2012) indicó: En realidad tantas definiciones sobre este concepto, lo que importa es “su perspectiva relacional”, las condiciones laborales son todo aquello que está inmerso en el trabajo desde la perspectiva de cómo influye el trabajo a las personas. De alguna manera, las condiciones de trabajo no constituyen aspectos físicos como la higiene y seguridad pero asimismo influirán estas condiciones los aspectos psíquicos. (Castillo y Prieto, 1990: 121).

En lo que respecta Redondo enfatiza en que, las circunstancias de relaciones laborales es todos los aspectos que se relacionan con la actividad laboral de los pares de los trabajadores; sin que constituyan aspectos materiales, pero influirán en el estado anímico de los trabajadores.

Un psicólogo cuando a un trabajador analiza su conducta, deberá estar en función de las condiciones de trabajo, por lo que se puede decir que condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”; En este sentido son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para ejecutar su tarea. (Castillo y Villena, 1998:. 111); Es decir que el trabajador presume objetivos proponiéndose metas vinculadas a querer ser el mejor de los trabajadores o con el mas optimo de los rendimientos, pero ante los cuales estarán sujetos a evaluarse.

Uno de las razones principales del contrato de trabajo es la remuneración, siendo aquello que percibe un trabajador por el servicio prestado al empleador; Sin embargo todo aquello que al trabajador se otorgue que no se considere en esta definición será denominado no remunerativo, entre las cuales se encuentra las condiciones de trabajo.

En este sentido la remuneración dentro de las condiciones de trabajo, nos obliga revisar el concepto para comprender mejor lo que constituye remuneración como el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios,

en dinero o en especies con cualquier denominación que tenga, siendo de libre disposición, lo mismo constituye lo que se entregue al trabajador en calidad de alimentación como desayuno, almuerzo o cena tiene naturaleza remunerativa, siendo aspectos diferentes con las condiciones de trabajo.

De este concepto interesa resaltar el aspecto contraprestativo que le otorga la ley a la remuneración, según la doctrina el trabajo es una prestación recíproca, es decir cumplimiento de la obligación. En caso del contrato de trabajo, la remuneración es la contraprestación por el empleador ante el trabajo prestado por el trabajador. En este sentido toda prestación tiene un valor patrimonial, la que cumple el empleador con la entrega de una remuneración, apareciendo la ventaja a favor del trabajador, porque cuando el trabajador recibe una remuneración incrementa un patrimonio o se evita la disminución del mismo, es decir un trabajador empieza su periodo laboral solamente ofreciendo su capacidad de trabajo para desarrollar una actividad laboral, pero acumula patrimonio en un periodo determinado.

### **Dimensiones de la condición laboral**

#### **Dimensión Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público**

El Decreto Legislativo 276 (1984) indicó:

La Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso de los servidores públicos, además de su carácter estable la permanencia en la Administración Pública estará garantizada con la incorporación de personal idóneo. Este decreto Legislativo es una estructura que determinará la ubicación de los servidores públicos en función a su desempeño laboral; es decir con relación a su capacidad y disposición de servicio, hacia los ciudadano y hacia el país, circunscrito su interés al interés común, Desempeñando funciones con honestidad, laboriosidad, eficiencia y vocación de servicio. Es desempeñar el cargo con mucha dignidad, estar bien calificado en constante superación en su vida laboral y social; Los servidores públicos son responsables civil penal y administrativamente, sin perjuicio de

las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan dentro de su ejercicio; Las sanciones por faltas disciplinarias serán Amonestación verbal o escrita, Suspensión sin goce de remuneraciones, Cese Temporal sin goce de remuneraciones y Destitución.

Por otro lado; La remuneración de los funcionarios y servidores públicos constituye el haber básico, las bonificaciones y los beneficios: El haber básico para funcionarios es por cargo y para los servidores por nivel: Las bonificaciones son la personal por quinquenios, la familiar por carga familiar y la diferencial que son uniformes para toda la Administración Pública. El Haber básico de los servidores públicos se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa Pública (URP), de acuerdo a un porcentaje de la misma, será actualizada periódicamente de acuerdo con la política del Gobierno y la disponibilidad presupuestal; La remuneración de los servidores contratados se establece en el contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas, no conlleva bonificaciones ni beneficios.

En esta dimensión se considera involucrados en mayor proporción a los servidores comprendidos en el régimen laboral de DL 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, mucho más afectados que a los Contratados bajo la modalidad CAS (DL 1057) al momento que se menciona Desarrollo de Funciones esta variable enfatiza la óptima situación de cumplimiento, puesto que podría entenderse que un trabajador o servidor que se encuentra asignado al área de seguridad de un Establecimiento Penal, los factores de riesgos son latentes, por tanto un descuido por desatención al trabajo podría incurrir en una fuga, motín o reyerta, y toma de rehenes que sería producto de negligencia del servidor, la misma que será motivo de falta disciplinaria sancionada con suspensión laboral, cese temporal, hasta una posible destitución para el nombrado, situación relativa para el trabajador contratado, por cuanto por su modalidad de contratación un trabajador que comete falta disciplinaria estará condicionado a ser únicamente rescindido en su contrato, situación que le demandara acceder a una nueva oportunidad laboral para su contratación.

Por otro lado, el Reglamento del Decreto Legislativo 276 (1984) indicó El servidor público es el ciudadano que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato sujeto a retribución remunerativa permanente; el servidor público tiene la opción indubitable de optar por una estabilidad laboral permanente, accediendo mediante convocatorias públicas a plazas concursables, de los que tiene todo el derecho de ser informado en virtud a la ley de la transparencia, tal conozca con precisión de las informaciones y características del puesto al que postula así como de sus competidores. El trabajador puede incorporarse por resolución de nombramiento o contrato, una vez ganado el concurso de ingreso, en este documento se considera el puesto de trabajo; El servidor contratado puede ser incorporado a la Carrera Administrativa mediante nombramiento, el primer nivel en plaza vacante con evaluación favorable después del año; El trabajador tiene derecho a la estabilidad ocupacional absoluta. Solo serán destituidos previo proceso administrativo, Su traslado deberá contar con consentimiento del servidor; Es por este motivo que se considera que un trabajador amparado por el D.L. 276 tiene ciertas ventajas en las condiciones de permanencia laboral siendo atractivo para los trabajadores gozar del nombramiento que para la época se ha venido perdiendo por los regímenes actuales de contratación.

### **Dimensión Ley de la Carrera Especial Publica Penitenciaria,**

Según Ley 29709 (2011) mencionó:

En cuanto a la meritocracia, el personal podrá laborar en función a los ascensos, los que serán por el merito y capacidad del postulante; La carrera del servidor penitenciario es el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, desarrollo y cese de un trabajador; La carrera del servidor penitenciario promoverá al profesional jerárquico, eficiente, eficaz, basado en la práctica de valores éticos; La Carrera Penitenciaria tiene como objetivos: Normar relaciones con el servidor para su desempeño laboral; Crear condiciones para una labor eficiente, honesta y transparente; Consolidar el sistema a través de la profesionalización del servidor; Establecer el mérito como medio determinante para el ascenso.

Por otro lado, según el Reglamento de la Ley 29709 (2012) mencionó: La Carrera Especial Pública Penitenciaria se organiza en tres áreas de desempeño laboral, con sub áreas de especialidad y dos grupos ocupacionales Superior y Técnico, donde se identifican diferentes niveles con una remuneración adecuada y diferenciada según sea el caso; La Carrera Especial Pública Penitenciaria se estructura procurando siempre mantener una forma piramidal, lo que garantiza que se cuente con una ancha base y un vértice superior angosto, la distribución porcentual se definirá en el Cuadro de Asignación de Personal; Las áreas de desempeño laboral, mediante las cuales los servidores penitenciarios realizan las siguientes funciones son: Seguridad Penitenciaria que garantizan la seguridad de las personas, instalaciones y comunicaciones del Establecimiento Penitenciario.

En este sentido, el área de seguridad penitenciaria comprende a los servidores en ejercicio de dirección, coordinación y ejecución de las actividades desarrolladas como sub áreas de especialización; Seguridad Integral en los Establecimientos Penitenciarios; Inteligencia y Contrainteligencia; Los servidores del INPE tienen derecho a percibir una remuneración conforme al nivel de carrera y grupo ocupacional. La remuneración es un porcentaje de la RIM (Remuneración Integra Mensual), que incluye conceptos de carácter regular y permanente que percibe; El servidor penitenciario recibirá una remuneración diferenciada según el nivel de carrera alcanzado. La variación remunerativa dentro de la banda de cada nivel se establecerá de acuerdo a una evaluación de desempeño y de requisitos dispuestos mediante norma.

### **Dimensión Régimen Especial Contratación Administrativa de Servicios**

Según la Decreto Legislativo 1057 (2008) mencionó:

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Esta regulada por la presente norma; Los requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios son: Requerimiento de la dependencia usuaria y Existencia de disponibilidad presupuestaria; En cuanto a su duración, el contrato

administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable, es decir no garantiza una estabilidad por nombramiento; El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente: Un máximo de 48 horas de servicio semanal, Descanso de 24 horas semanal, Descanso de 15 días calendarios por año, Afiliación a Essalud con el 30% de la UIT vigente, Afiliación a un régimen de pensiones, entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, es decir la alternativa moderna que tienen los trabajadores esta un poco supeditada a las condiciones de especialización del trabajador debiendo estar preparado para competir en el mercado laboral en las oportunidades que se les presenten mediante convocatorias de las entidades públicas, a pesar de esto dicha modalidad de contratación está siendo desarrollada mediante los Concurso Publico de Méritos.

Por otro lado, según el Reglamento del DL 1057 (2011) mencionó que en cuanto al procedimiento de contratación para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas: Preparatoria: comprende el requerimiento del área usuaria Convocatoria: comprende la publicación en lugar de acceso público; con respecto a la Selección, comprende la evaluación objetiva del postulante. La Suscripción y registro del contrato: comprende la suscripción del contrato dentro del plazo de no mayor de cinco días hábiles, desde la publicación de los resultados.

Esta dimensión incluye a los servidores del régimen laboral del Decreto Ley 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS, Según el Manual de Funciones del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (2011) donde las cualidades del personal penitenciario es la característica inherente a su vocación de servicio, es decir de su disposición a servir a la sociedad y en concreto a los que están inmersos en el recinto penitenciario, anteponiendo sus necesidades o situaciones personales, debido a que el principio de vocación de servicio deberá imperar por sobre todas sus necesidades personales a las necesidades de la colectividad.

## **Fundamentación científico, técnico y humanístico del desarrollo de funciones**

### **1.1 Definición de Desarrollo de funciones**

Según el Reglamento del Código de Ejecución Penal (2003) en su Artículo 240 mencionó:

El personal penitenciario de seguridad portará armas y equipos de seguridad de uso oficial sólo y exclusivamente para el servicio de seguridad de los Establecimientos Penitenciarios, dependencias conexas, y para los traslados y conducción de internos para los fines previstos. Podrá hacer uso de las mismas cuando: Exista peligro para la integridad física de las personas, instalaciones, comunicaciones, materiales y equipos del establecimiento penitenciario; y, Exista riesgo evidente de fuga, motines, sabotaje, ataque y en defensa propia.(p.65)

Generalmente, la suma de respuestas de un número de factores del puesto permite la evaluación de la conformidad al puesto. Sin embargo, la simplicidad se sobrepone a la complejidad. Las comparaciones de las clasificaciones de una pregunta con el método de suma de factores del puesto indican que el primer método tiene mayor valor. La explicación para este resultado sobre el concepto de satisfacción en el lugar adecuado, en sí mismo, tan amplio, que la pregunta sola en realidad resulta una medida de mayor inclusión (Robbins, 2004). Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización y que puede ser motivación interna y externa, naturalmente que la motivación interna es la de mayor valía y preponderancia para el bienestar y beneficio de la organización y de sus trabajadores, porque implica el compromiso por convicción de los mismos, esta variable estará en función en la medida que se establezca su operatividad, es decir el comportamiento estará en función a la alternativa de la otra variable, obedece que puede existir diferente respuesta en el cumplimiento de las funciones por encontrarse en regímenes distintos, Coherente con ello son las siguientes teorías que se presenta a continuación:

## **Teoría de las necesidades**

En función a las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos niveles de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha ya no será motivadora. Esta teoría se refiere a aquello que necesitan o requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo. Existen varias teorías de las necesidades, las mismas que difieren en cuanto a los niveles y el punto en que, de hecho, se alcanza la satisfacción de dichas situaciones insatisfechas. Entre las más importantes tenemos la Jerarquía de las Necesidades de Maslow; las Tres necesidades de David C. Mc Clelland, y la Teoría de los Dos Factores de la Motivación de Herzberg; es decir que para su entendimiento y comparación de las mismas, habría que practicarlas y ejecutarlas dentro de la organización.

Por otro lado, Robbins (2004) describe una serie de teorías que según el autor abarcan toda una gama de aspectos relacionados con la motivación, estas teorías son: teoría de la jerarquización de necesidades de Abraham Maslow, la teoría X y la teoría Y de Douglas Mc Gregor, la teoría de la motivación – higiene de Frederick Herzberg. Entre las teorías contemporáneas describe la teoría ERG de Clayton Aldefer, teoría de las necesidades de Mc Clelland, teoría de la evaluación cognoscitiva, teoría del reforzamiento.

### **Teoría de las necesidades de Mc Clelland**

En esta investigación se tomó como referencia lo que respecta a la Motivación, a lo postulado por David Mc.Clelland (1986), como se citó en Robbins (2004), con respecto a la teorías de las necesidades las cuales se enfocan en tres necesidades básicas a saber: Necesidades de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación; según Atkinson, (como se citó en Stoner y otros (1994), el equilibrio de estas necesidades varían de una persona a otra.

El mismo Mc Clelland afirma que estas tres necesidades se adquieren con el tiempo, como consecuencia de las experiencias de la vida. Anima a los gerentes a aprender cómo discernir la presencia de las necesidades de logro, afiliación y poder en ellos mismos y en los demás, a ser capaces de crear entornos de trabajo que respondan a los perfiles de la necesidad respectiva.

La teoría es específica válida debido a que cada necesidad pueda vincularse con un conjunto de preferencias de trabajo. Una persona con una alta necesidad de logro preferirá responsabilidades individuales, metas desafiantes y retroalimentación de su desempeño; es decir que las necesidades se aprenden en la niñez, dependiendo de lo que se viven en la niñez, en la edad adulta se proyectaran unas necesidades u otras. Es lógico, ya que a una edad muy temprana el ambiente social, cultural, influye mucho. Esta teoría, que data del año 1989, siguiendo este orden de ideas, se definen cada una de estas necesidades:

### **Necesidad de logro**

La motivación de logro fue entendida en los últimos años como una variable clave para el éxito empresarial. De hecho se ha vinculado dichos conceptos pertinentes al progreso y experiencia de sujetos emprendedores, con características de mando y que son capaces de afrontar problemas de modo realista y efectivo.

### **Necesidad de afiliación**

Los orígenes de la necesidad de afiliación, cualesquiera que éstos sean, se refieren a la reproducción de prototipos de comportamiento similares. La gente varía en función a sus necesidades sociales. Una persona con una alta afiliación tiende a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales. Puede percibirse los momentos satisfactorios que ha pasado con algunas personas y preocuparse por las deficiencias de sus relaciones con otras. Su mente va hacia estos temas cuando está soñando despierto o cuando no necesita concentrarse en nada en particular, en vez de pensar en definir y resolver problemas de su tarea.

Un individuo con mayor necesidad de afiliación está atraída hacia las relaciones interpersonales y oportunidades de comunicación. La persona con una alta necesidad de poder, entonces pretende influir sobre los demás y les gusta la atención y ser considerados. Si estas necesidades son realmente adquiridas, podría ser posible conocer a las personas con las estructuras de necesidad requerida que son proclives al éxito en diferentes o diversos puestos

de trabajo. Por ejemplo Mc Clelland descubrió que la combinación de una necesidad de poder de moderada alta con un índice de necesidad de afiliación más baja se relaciona con el éxito de los más altos ejecutivos.

Existen empresas que consideran a los grupos informales como favorables, pero otras empresas los consideran nocivos, y lo evitan no fomentando trabajos en grupo o poniendo muchas normas y reglas. Aunque es pertinente acotar que la necesidad de afiliación ha recibido poca atención de parte de los investigadores y están ligadas a las metas de gustar y ser aceptados por los demás, destacando y sobresaliendo en función y priorizando a la amistad y prefiriendo las situaciones cooperativas en el lugar de las competitivas y desean relaciones que involucren un alto grado de entendimiento mutuo.

### **Caracterización de la motivación en el ámbito laboral**

De acuerdo con Stoner y otros (1996) el estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de investigar, desde el punto de vista de la psicología, a que obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral: responde a interrogantes como ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que incitan? Cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre parece sospechoso.

De las motivaciones, necesidades o expectativas del individuo depende del desempeño laboral y este último se define en termino de: “que hace el trabajador, como lo hace y bajo qué condiciones se realiza el trabajo”. Dessler (1994). Por ello, se puede aseverar que una motivación conlleva a un buen desempeño laboral por lo que dependiendo de la satisfacción de las necesidades de individuo es posible, el logro de las metas de la organización y su elevado rendimiento; implica que la motivación es el motor de los resultados idóneos, los mismos que mejoran el rendimiento y los resultados tanto final como resultados de procesos, circunstanciales o transitorios, debido a que la suma de resultados parciales fortifican y aseguran un adecuado resultado final.

## **La Teoría de la Motivación Higiene**

La Teoría de la Motivación Higiene, conocida también como teoría de los dos Factores la cual establece que los factores que ocasionan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza diferente de los factores que ocasionan la satisfacción. Esta teoría inicia en que el hombre tiene un doble sistema en sus necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectual. Formuló la teoría de los dos factores para explicar el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea a dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Adair (1992) formulada por Frederick Herzberg, explica que existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Plantea en contraste con Maslow y Herzberg que existe una relación entre las características psicológicas y el rendimiento en el trabajo, y las organiza en dos jerarquías: cognoscitivas y motivacionales. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo, la responsabilidad, el progreso y desarrollo.

Espetia (2006) estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Considera que la satisfacción e insatisfacción son conceptos independientes. La teoría de Herzberg hace un inventario de incentivos, de eventos externos que pueden reforzar el desempeño y la satisfacción en relación con el trabajo.

Nelson (2005) facultar a los empleados darles responsabilidad y autoridad para hacer las cosas a su manera, puede desencadenar una gran oleada de energía a los trabajadores. Los empleados quieren sentirse que son miembros de confianza y valor para la organización. Cuando se les da independencia y autonomía, no solo sus supervisores pueden concentrarse en otros asuntos, si no que los empleados pueden tomar mejores decisiones, por lo cual se sienten mucho más contentos en el trabajo, en la medida que

desarrollan sus capacidades propias se sentirán satisfechos de la tarea realizada. Nada motiva más rápida o plenamente a una persona que el respaldo a su iniciativa personal.

Blanco Prieto (2008) en el contexto laboral se suele hablar de motivación haciendo referencia a diferentes conceptos relacionados como la satisfacción, la implicación o el clima laboral. La dificultad para establecer los límites, entre estos conceptos y la diversidad de variables relacionadas con el proceso motivacional conlleva la presencia, en la opinión pública, y en las conversaciones empresariales.

### **Factores higiénicos:**

Es el ambiente que rodea a las personas para el desempeño de su trabajo, esto es una variable que está fuera del control en los empleados. Algunos de los principales factores son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas de la empresa, reglamentos internos, etc.

Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación para los empleados, el trabajo es una situación desagradable y para poder lograr que los trabajadores puedan desempeñarse mejor y con mayor eficiencia, se debe premiar e incentivar en el salario, es decir, incentivar a la persona en lograr un cambio en el trabajo.

### **Factores motivacionales**

Son las variables que se encuentran bajo el control del individuo, debido a que están relacionadas directamente con las actividades que el empleado desempeña; Los factores de la motivación ocasionan sentimientos relacionados al crecimiento de los empleados, la necesidad de autorrealización que desempeñen en su trabajo y el reconocimiento profesional. Las tareas y cargos deben ser creadas para atender los principios de eficiencia y del beneficio económico; sin embargo, debe atender también a las necesidades de la motivación de los trabajadores, creando oportunidades de desarrollo, permitiendo fomentar la creatividad y el crecimiento de los empleados. Por otro

lado, una organización que no toma en cuenta la necesidad del empleado, conduce al individuo a perder motivación, lo que finalmente ocasiona el desinterés. Se encuentran dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral: unidimensional, unidireccional, integral o global y multidimensional. La primera se centra en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general que es propio de cada organización, que no equivale a la suma de las facetas de ésta, aunque depende de ellas.

### **Funciones del personal de seguridad**

En un Establecimiento de Régimen Cerrado Especial de Seguridad, el personal que cumple funciones de seguridad deberá estar altamente dotado de condiciones básicas para realizar en óptimo estado el control de las personas, durante las visitas de abogados y visita de familiares de los internos ejercer un estricto control para el ingreso de artículos y sustancias prohibidas. En algunas dependencias el personal tiene a cargo también la seguridad perimetral, lo que constituye la seguridad externa, en este caso la ubicación de los custodios será en las puertas, tranqueras y torreones (p.65).

### **Definición del sistema penitenciario**

Esta resulta como una variable interviniente, la Carrera Penitenciaria está regulada por la Ley 29709 del (2011) la misma que indicó:

Es un régimen cerrado que se estructura en tres áreas de desempeño laboral, seguridad, tratamiento y administración penitenciaria, con dos grupos ocupacionales que son superior y técnico, naturalmente el superior es el grupo que tiene mayor relevancia que el técnico; pero en la realidad ambos se complementan y son necesarios. El Instituto Nacional Penitenciario es el responsable de planificar, conducir, monitorear y evaluar el proceso de ingreso a la carrera del servidor penitenciario. el servidor penitenciario, debe pasar un periodo de prueba de tres meses de servicio. Una vez que el postulante ha culminado el periodo de formación, ingresa a la carrera en condición de nombrado.

## **Dimensión seguridad integral**

Definición de seguridad integral.- En el Decreto Supremo N°015-2003-JUS Reglamento del Código de Ejecución Penal, menciona que el Jefe de seguridad estará encargado de implementar y desarrollar un sistema integral de seguridad. Es el responsable de las acciones de seguridad de las personas, instalaciones y comunicaciones del Establecimiento.

Seguridad de las personas: Esta definición considera el control de los internos, los visitantes y las autoridades que cumplen funciones en los Establecimientos Penitenciarios; Asimismo el personal que labora en el interior de los pabellones su tranquilidad estará debidamente garantizada al momento de realizar sus funciones de Tratamiento, en las diferentes actividades que se programan durante un servicio como el traslado de internos de un pabellón a otro para sus aulas de estudio, talleres de trabajo, atenciones medicas en el tóxico y el personal administrativo que cumple funciones en el interior del Establecimiento Penitenciario.

Seguridad de las instalaciones: Esta definición esta orientado a controlar los centros de reclusión donde se alberga a las personas privadas de su libertad, quienes al momento de su convivencia pueden deteriorar la infraestructura; Asimismo se controlara la presencia de los visitantes, abogados y familiares, quienes por coordinaciones ajenas a las buenas costumbres podrían atentar con la posibilidad de una fuga, reyerta y motines, por contacto con los internos se debe evitar ejerciendo el principio de autoridad desde los puestos de seguridad perimetral con armamentos de ley.

Seguridad de las comunicaciones: Esta definición se refiere a evitar se filtren informaciones del interior al exterior de los Establecimientos de parte de la población penal, las mismas que por su accionar puedan generar inseguridad ciudadana; Asimismo las informaciones que procedan del exterior al interior pueden alterar la convivencia pacífica de los internos, pero resulta importante impedir el ingreso de equipos celulares y accesorios de comunicación con el exterior para que se eviten las coordinaciones de bandas organizadas desde los Establecimientos Penitenciarios.

### **El personal de seguridad nombrado**

Según Decreto Legislativo 276 (1984) mencionó:

El Personal Nombrado es procedente de las promociones anteriores al año 2000, las mismas que procediendo del Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP) alcanzaron su nombramiento por estar dentro del régimen del D.L. 276 que permitía esta situación una vez concluida su periodo de formación y prácticas en los Establecimientos Penitenciarios asignados. Asimismo se involucra al personal de la Ley 29709 Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria. En esta situación se considera la existencia en los trabajadores de mayores tiempos de carrera porque de acuerdo a la legislación en los años anteriores mencionados se obtenía el nombramiento en forma directa con un proceso de admisión que autorizaba la incorporación de aquellos trabajadores que por convocatoria accedieron a formar parte de las escuelas de formación como CEFOCAP que preparaba personal para labores en Establecimientos Penales.

### **El personal de seguridad contratado**

El personal contratado es en gran parte procedente de las fuerzas armadas, quien tiene por formación militar con características marcadas de subordinación al superior, hacer espíritu de cuerpo, lo que hace que se diferencie de los servidores formados en la escuela del CENECP, donde se les imparte consignas de resocialización del interno a la sociedad, mientras que el servidor de vocación militar está preparado para el uso de armas de guerra, el servidor penitenciario lo está para la utilización de armas disuasivas, que se usan en el control de motines y reyertas de los internos, a pesar de esto mediante políticas de gobierno se considero a partir del año 2012, el ingreso de personal proveniente de bases militares que hayan cumplido el servicio militar obligatorio mediante convenio con las fuerzas armadas, los que vienen formando parte del contingente de seguridad que están desempeñando labores de custodia en los Establecimientos Penitenciarios.

## Seguridad Integral como base del Desarrollo de Funciones

Dimensión Única: Seguridad Integral esta definición corresponde a todo el sistema integrado que involucra acciones orientadas al fortalecimiento de la preservación de las personas, las instalaciones y las comunicaciones, el personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, se ocupa de la Seguridad Integral de este recinto, se entiende como seguridad de personas sobre aquellas que constituyen los internos, las visitas de los internos y los trabajadores; se considera instalaciones el inmueble edificado donde los alberga esta comprende la seguridad interna y perimetral, además de controlar el acceso al interior de artículos y sustancias prohibidas, evitando que llegue en forma indiscriminada para los internos; Finalmente las comunicaciones deberán ser estrictamente supervisadas para evitar salida y/o entrada de información clasificada que atente contra la seguridad integral, conforme a lo establecido en Código de Ejecución Penal.

La Naturaleza de las funciones que realizan el personal de Seguridad Penitenciario del E. P. Ancón I, obedece a que se vienen desarrollando en esta dependencia la dimensión Seguridad Integral materia de estudio, puesto que conforme se tiene en la teoría de Seguridad Penitenciaria, existe otra dimensión que bien podría considerarse como la denominada acciones de Inteligencia y Contrainteligencia, aquella que se realiza mientras se mantiene un estado normal la misma que permite su realización pero mientras se pueda hacer programas que permitan su ejecución; Sin embargo, pese a que resulta también importante pero esta función se monitorea desde una base en Sedes Regionales o de la Sede Central cuyo personal se sirve de esta herramienta necesaria para determinar situaciones de riesgo y conducir en la toma de decisiones que no atente desde un estado de alerta, hasta un estado de emergencia, está orientada más hacia lo que sería la clasificación de internos, los traslados de internos y todo lo que involucre acciones fuera de un solo contexto, es por esta razón que no consideramos como dimensión materia de estudio en la presente investigación.

## **Justificación Legal, Teórica y Metodológica**

### **Justificación Legal**

En el marco de este estudio se ampara en la Constitución Política del Perú en lo que se refiere a los derechos fundamentales de la persona:

En su artículos II inciso 15 dice: Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley; El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, protege especialmente a las personas tendientes a pertenecer al sector de población vulnerable: madres de familia, al menor de edad y al impedido que trabajan; El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa, justa y suficiente, que procure para el y su familia, el bienestar material y espiritual; La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o a lo sumo cuarenta y ocho horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo, debido a que lesiona al ser humano y podrá estar atentando su integridad y su respuesta innata de efectuar labores dentro de circunstancias o dentro de situaciones rutinariamente habituales.

En su Capítulo IV De la Función Pública: Artículo 40: La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente; es decir quienes desempeñan la docencia son los únicos servidores públicos que pueden laborar para el estado en otra ocupación diferente a la docencia; salvo que las labores efectuadas para el Estado lo estipulen que deben desvincularse de la docencia, tales como lo establece, por ejemplo la SUNEDU, la misma que hace convocatorias, con la condición de que saliendo seleccionados y ganadores de dichas convocatorias, para que puedan laborar

para la SUNEDU, los indicados deben desvincularse de laborar en cargos o funciones de docencia Universitaria.

En el Código de Ejecución Penal DL 654 en cuanto a la Seguridad Penitenciaria considera: La seguridad de los establecimientos tiene como objetivo proporcionar las condiciones óptimas para desarrollar las acciones de tratamiento. Desde el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del delincuente, realizado en 1955, se recomienda que la seguridad integral de los establecimientos debe estar a cargo de personal civil. En nuestro país subsiste el problema de la seguridad compartida por el personal civil y el personal policial, que origina diversos conflictos atentando contra el eficaz funcionamiento del Sistema Penitenciario. En los últimos años, la policía ha asumido la seguridad interna y externa de algunos importantes establecimientos, creándose una situación caótica que hace imposible realizar las acciones de tratamiento. Dado la últimas situaciones expresada, lo que se sugiere desde mi apreciación personal es que el personal policial debería tener una formación tal que permita atender de manera acertada a las exigencias de dicha problemática, tal que en la actualidad no se tenga aspectos discordantes, tanto en la atención interna de los reclusos como la atención a sus familiares que los visitan.

En este sentido, en su artículo 112 dice el órgano de seguridad del Establecimiento Penitenciario es el encargado de proporcionar las condiciones óptimas para desarrollar las acciones de tratamiento. Aplica las medidas que garantizan la seguridad de las personas, instalaciones y comunicaciones. Además en su artículo 113 y 114 afirma que: La seguridad de los Establecimientos Penitenciarios y dependencias conexas, están a cargo del personal penitenciario de seguridad. excepcionalmente, la seguridad exterior de los Establecimientos Penitenciarios, a solicitud del Instituto Nacional Penitenciario, está a cargo del Ministerio del Interior. La diferencia de quien está a cargo de la seguridad en cada caso, depende del grado de peligrosidad de las características de cada escenario penitenciario correspondiente.

En el Decreto Supremo N°015-2003-JUS Reglamento del Código de Ejecución Penal, menciona en la Sección VI Seguridad Artículo 238.- Todo establecimiento penitenciario tendrá un Órgano de Seguridad a cargo de un Jefe de Seguridad. Estará encargado de implementar y desarrollar un sistema integral de seguridad. Es el responsable de las acciones de seguridad de las personas, instalaciones y comunicaciones del establecimiento; por lo cual dicho Jefe de Seguridad es el responsable de gestionar y articular con las demás instituciones para que puedan potenciarse las medidas de seguridad de su Institución, las que debe hacerlo dentro de la normativa que le compete, la misma que deberá dar a conocimiento a su Jefe inmediato superior.

La posibilidad de emplear la seguridad penitenciaria contra la delincuencia debe estar acompañada de acertadas políticas y estrategias, las operaciones deben ser minuciosamente planeadas y ejecutadas, y se debe emplear al personal idóneo en las mismas, para lograr esto se debe instruir y entrenar al contingente militar de forma adecuada. El apoyo logístico, llámese vehículos, armamento y equipo debe ser el apropiado para estos menesteres, las escuelas de formación de las personas o personal formado para la seguridad penitenciaria deben adaptar su currículo académico, para capacitar al personal que participara en el combate contra la delincuencia organizada.

Debemos tener presente que la delincuencia organizada no es un grupo de individuos de mal vivir que se unen para delinquir, sino que sus malos hábitos no han sido corregidos dentro de los recintos penitenciarios, por lo que el Estado debe instaurar una política transformación o rehabilitación verdadera de los reclusos, porque inclusive se ha observado que algunos reclusos se acostumbraron a vivir en la prisión, aunque las condiciones de vida sean deficientes o casi regulares, entonces ellos hicieron su nicho de vida dentro de tales recintos, más aun cuando buscan o procuran su libertad, aun cuando lo logren, dichas personas difícilmente podrán encontrar algún empleo de manera dependiente, porque sus antecedentes penales no les permitirá acceder, eso también es parte de la preocupación del personal que labora en las dependencias penales, y por lo mismo influye en el aspecto laboral de quienes estarán inmersos en dichas labores.

## **Justificación teórica**

Esta investigación es una exploración valiosa por que en los actuales momentos la delincuencia y los altos índices de criminalidad en nuestro país, particularmente en la provincia de Lima, distrito de Ancón, por estar allí la sede de dicha base penitenciaria, lo que lo han convertido este tema en alta prioridad y una preocupación latente de nuestros gobernantes en muchos casos, actividades represivas, lo cual difiere de lo que realmente la comunidad espera: una convivencia social pacífica y con calidad de vida.

La presente investigación se desarrolla debido a tres aspectos que ponen de relieve su importancia. El primero de ellos corresponde al notable interés que en los últimos años ha despertado el análisis de la condición laboral, debido a que de ello depende la vida de una Institución y de quienes la conforman. Lo que se pretende demostrar y se ha logrado con éxito determinar una determinada vinculación entre las variables en estudio, siendo una contribución para esta y otras instituciones con características semejantes, de allí su importancia y validez de haber efectuado dicha investigación, en la que se evidencia que manifiestan una satisfacción laboral se considera muy importante en psicología organizacional y del trabajo, debido al papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución, tanto organizacional como individual.

Este aspecto se considera importante, por que atañe a los trabajadores del Establecimiento, Entonces corresponde al notable interés del autor de este documento por enriquecer la formación del profesor investigador a partir de la práctica, con el fin de iniciarse en la investigación educativa e identificar las relaciones que se establecen entre la condición laboral y las demás variables anteriormente mencionadas. En concordancia con lo dicho, se pretende beneficiar, en primera instancia, a los servidores que serán partícipes de la aplicación de los Instrumentos de investigación, en la cual tendrán la oportunidad de contestar preguntas muy relacionadas con su realidad laboral y donde, sin temor, podrán plasmar su sentir. También se pretende beneficiar a

los directivos de quienes podrán consultar los resultados que ayudarán a la toma de decisiones o estrategias de mejoramiento en la institución.

Las grandes carencias desatendidas en las instituciones de países en vía de desarrollo como las latinoamericanas, incentivan al estado a modernizar la educación, es decir lograr un mejor nivel educativo en las universidades e incrementar la eficiencia en la asignación de recursos y la eficiencia en nuestros educandos. (Schick, 1998). Lograr esto requiere contar con reglas y roles claramente definidos e información fiable. Mucha de esta información, se obtiene de estudios como el que se pretende llevar a cabo, en el cual la teoría representada en los educadores para poder implementar cual es la condición laboral en los establecimientos para obtener un incremento en el nivel de desarrollo de funciones en los trabajadores que pertenecen a la Institución.

Por tanto, se prevé que la calidad de la información afecta directamente la efectividad del desarrollo de funciones, la poca transparencia en la información, aun con reglas claras y roles definidos, impacta en el logro de los objetivos al verse afectada en las decisiones relativas que se toma respecto a la educación. En tal sentido, la información será dirigida a entender que la gestión de los recursos sistemáticos e integrados, que ello facilita la toma de decisiones y lleva a una gestión por ser eficiente, eficaz y transparente, es propósito del estudio generar información oportuna, adecuada, confiable y relevante, en el entendido que, si se cuenta con más y mejor información a los trabajadores, de los distintos niveles, del conocimiento que se requiere para el monitoreo y control en la educación para alcanzar los resultados esperados.

### **Justificación práctica**

La condición laboral en el mundo actual se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en la satisfacción de las personas, como condición necesaria en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así como lograr una mayor eficiencia organizativa. El mejoramiento de la condición laboral es muy importante para la institución ya que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores

resultados financieros para ésta, recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores.

Arbaiza (2010) del mismo modo la condición laboral también es importante, pues de ello depende en gran parte cómo se comportarán los empleados. Por este motivo, las organizaciones deben preocuparse porque sus empleados, estén satisfechos y motivados, pues de lo contrario podrían surgir algunos inconvenientes en el desarrollo de funciones.

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de condición laboral y desarrollo de funciones conocer la relación que existe entre estas dos variables, determinando sus diversos niveles y cuyas conclusiones nos permitirán informar acerca del estado situacional de la problemática institucional, aspecto que justifica este trabajo; Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad servirá como base de consulta para otras investigaciones, y también podrán ser utilizados como modelo para otras organizaciones cuales fuera su categoría o rubro de negocio, para mejorar la condición laboral y el desarrollo de funciones.

A nivel práctico con el desarrollo de la investigación se podrá alcanzar los objetivos planteados y servirá como punto de referencia a los directivos del Instituto Nacional Penitenciario para que refuercen y/o mejoren la condición laboral y el desarrollo de funciones de sus trabajadores; como base para futuras investigaciones vinculadas al tema.

### **Justificación metodológica**

Los antecedentes y la información que se tiene sobre la condición laboral y el desarrollo de funciones, dejan ver que en todo momento se ha buscado evaluar el impacto en la ejecución de los recursos de los trabajadores, observándose mediante una muestra uno de los mayores niveles de condición laboral y desarrollo de funciones en las distintas áreas de seguridad para la ejecución operativa de las autoridades del Establecimiento Penitenciario.

Sin embargo, con estos indicadores macro no es posible conocer el nivel que han alcanzado los aspectos o instrumentos en el área de ejecución y por tanto no se ha determinado aún si el nivel de eficacia alcanzado en las variables de la investigación, se corresponde con el desarrollo de poder conseguir los objetivos del trabajo. Con la finalidad de obtener información al respecto, en esta investigación se elaboró un instrumento para recoger los datos que permitan conocer con cierto nivel de certeza el desarrollo de estos instrumentos y asociarlo con la condición laboral y el desarrollo de funciones.

La presente investigación se desarrolla debido a que metodológicamente fue viable realizarlo, dentro de los parámetros y protocolos del posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que a con gran acierto de habernos formado con una solida metodología para el desarrollo de las investigaciones, se ha optado por efectuar este tema. Se prevé que la calidad de la información afecta directamente la efectividad del clima organizacional, la poca transparencia en la información, aun con reglas claras y roles definidos, impacta en el logro de los objetivos al verse afectada en las decisiones relativas que se toma respecto a la educación, debido a que la educación está contemplada como parte de la formación de quienes laboran en el establecimiento como de los reclusos y familiares que los visitan. En tal sentido, la información será dirigida a entender que la gestión de los recursos sistemáticos e integrados, que ello facilita la toma de decisiones y lleva a una gestión por ser eficiente, eficaz y transparente.

Por tanto, es propósito del estudio generar información oportuna, adecuada, confiable y relevante, en el entendido que, si se cuenta con más y mejor información a los trabajadores, de los distintos niveles, del conocimiento que se requiere para el monitoreo y control en la educación para alcanzar los resultados esperados; El mejoramiento del clima e interrelaciones humanas y laborales es muy importante para la institución ya que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores resultados financieros para ésta, recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores.

Con la finalidad de obtener información al respecto, en esta investigación se elaboró un instrumento para recoger los datos que permitan conocer con cierto nivel de certeza el desarrollo de estos instrumentos y asociarlo con la condición laboral, representado por el nivel remunerativo que perciben en cada régimen laboral, pero el encuestado deberá expresar como considera esta diferencia en la remuneración mensual entre compañeros, realmente de que manera afecta en el desarrollo de sus funciones de los trabajadores.

## **1.1 Problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I ?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL. 276 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I ?

¿Cuál es la relación entre la condición laboral del personal nombrado mediante Ley 29709 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I ?

¿Cuál es la relación entre la condición laboral del personal Contratado mediante el DL. 1057 régimen CAS y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I ?

## **1.2 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

**Hipótesis específicos**

Existe relación directa y significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL. 276 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I

Existe relación directa y significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante Ley 29709 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I

Existe relación directa y significativa entre la condición laboral del personal Contratado mediante el DL. 1057 régimen CAS y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I

**1.3 Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación entre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I

**Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL. 276 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.

Determinar la relación entre la condición laboral del personal nombrado mediante Ley 29709 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I

Determinar la relación entre la condición laboral del personal Contratado mediante el DL. 1057 régimen CAS y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I

## **II. Marco Metodológico**

## 2.1. Variables

### Definición conceptual

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron:

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, el concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómeno, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida (p.105). Lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista, es coherente con lo que estoy planteando o con lo que se hace en esta investigación con dichas variable empleadas, porque están vinculadas a medir el rango o nivel laboral y sus condiciones laborales de los servidores públicos del Establecimiento Penitenciario, donde se tomaron aspectos susceptibles de ser medidos, cuantificados y parametrados.

### **Variable 1: Condición Laboral**

Es la situación en que se encuentra un trabajador o servidor público en un régimen laboral determinado vinculado de acuerdo a su modalidad de ingreso, es decir como aparece su vínculo con la entidad, se considera esta distinción entre nombrados y contratados, mediante el cual se determina su nivel remunerativo, que los diferenciara de acuerdo a los méritos a nivel laboral alcanzados. “El régimen laboral al que se sujeta el personal de una entidad estatal es normalmente el público, regulado en términos generales por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276, por excepción, el personal de un organismo público puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, para lo que debe haber norma legal que así lo defina o autorice. También existen servidores públicos comprendidos en leyes con regímenes propios de carrera” (Rodríguez: 2008, p.11). Es decir que en esta institución, pese a ser de servicio público, y sus trabajadores inmersos en la normativa publica o estatal, también existen trabajadores privados o del sector cuya normativa, están exentos de la pública, por lo que tienen sus propias

condiciones o criterios propios al sector privado, a los cuales pertenecen, en esta condición laboral materia de estudio de la presente investigación.

Es la característica específica inherente a cada persona como ella logra satisfacer sus dominios de sus experiencias o vivencias vitales, conformando un juicio personal subjetivo de la manera como realiza sus actividades y efectúa aspectos a lograr sus acuerdos.

## **Variable 2: Desarrollo de funciones**

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) aprobado con R.P.009-2007-JUS 09 Octubre 2007, determina los lineamientos a cumplir por los servidores penitenciarios para su cumplimiento por quienes realizan funciones en todas sus dependencias a nivel nacional garantizando la seguridad de las personas, instalaciones y comunicaciones; Son funciones de la Dirección de seguridad Penitenciaria; Proponer y ejecutar las políticas de seguridad integral y de inteligencia; Asesorar a la Secretaria General del INPE, en la Defensa Nacional y Otras funciones que le encomiende el Presidente del Instituto Nacional Penitenciario, quien será responsable de las acciones de seguridad dentro del Establecimiento.

El Reglamento General de Seguridad aprobado mediante R.P. 003-2008-INPE/P, 03 Enero 2008 el personal será rotado anual evitando la familiaridad con los internos a otro Establecimiento; El personal penitenciario de seguridad, realiza el apoyo para el tratamiento de los internos; El personal penitenciario de seguridad, es el único responsable del mantenimiento de la disciplina; La administración penitenciaria promoverá programas de bienestar personal y familiar; El personal penitenciario de seguridad de servicio deberá tener una alimentación diferenciada de los internos, con ambientes adecuados para comedor y descanso bien implementados; El personal de seguridad en los Establecimientos Transitorios de Procesados como Carceletas se acogerá al mismo régimen de servicio que en los establecimientos penitenciarios.

La administración penitenciaria asignará al personal penitenciario de seguridad los uniformes y distintivos reglamentarios de uso obligatorio y exclusivo para el servicio en cada región; Los egresados de la Escuela de Formación del Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios, iniciaran servicios de seguridad en los establecimientos penitenciarios; Los servidores de seguridad deberán estar alertas, ser corteses, actuar de manera profesional en su trato con los internos, compañeros de trabajo, visitantes y público en general; El personal de seguridad, está sujeto a obligaciones por norma legal expresa y son responsables administrativamente, civil y penalmente por el incumplimiento de sus funciones.

En cuanto a sus obligaciones, El Personal de Seguridad, tiene las siguientes obligaciones: Conocer las Leyes y las normas administrativas sobre seguridad; Velar fielmente por la conservación de los bienes del Estado; Prestar personalmente la función que le fuera asignada, dentro de la institución. En cuanto a sus prohibiciones, El Personal de Seguridad, tiene las siguientes prohibiciones: Aceptar dádivas de los internos, o de sus familiares; Comprar, vender, prestar cosa alguna de los internos, familiares; Ingresar bebidas alcohólicas, armas, drogas y otros artículos prohibidos; Dar otro uso y sentido a los equipos, vehículos, armas, ambientes y todo objeto de pertenencia del Estado; realizar acercamiento de naturaleza sexual física o verbal con el personal y con el interno al interior del establecimiento penitenciario; Retener indebidamente artículos de valor, decomisados; Facilitar la evasión o la planificación de fuga de internos; Ocultar irregularidades administrativas o no informar oportunamente de daños en la institución; No presentarse a su centro de trabajo al ser desplazado de un lugar a otro; Inducir a error a sus compañeros y/o a sus superiores; No registrar en los libros hechos relacionados con el ejercicio de la función o alterando la verdad; Toda acción que ponga en riesgo seguridad de las dependencias del INPE.

En la actualidad, El Manual de Clasificador de cargos aprobado mediante RP 048-2014-INPE/P elaborado para establecer al personal que se encuentra actualmente participando en el proceso de migración a la Ley de

carrera especial publica penitenciaria, en base a este manual de clasificador de cargos el personal de seguridad del E.P. Ancón I que ha migrado del régimen laboral del D.L. 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa a la Ley especial de Carrera Publica Penitenciaria Ley 29709, viene asumiendo nuevas responsabilidades y obligaciones con mejoramiento de su situación laboral al incrementarse su nivel remunerativo, siendo trabajadores que mantienen su condición de nombrados sin perjuicio de obtener ventajas comparativas con los demás trabajadores, es por esta razón que con la entrada en vigencia del Manual de Clasificador de cargos las ubicaciones laborales están siendo categorizadas con personal de acuerdo a su merito alcanzado en su carrera penitenciaria.

### **Definición operacional**

Conjunto de información necesaria y suficiente para discriminar la ubicación del trabajador o servidor público que labora cumpliendo funciones de seguridad, se medirán por medio de un cuestionario tipo escala de Likert. Es el bienestar en todas las áreas de la vida a nivel personal, familiar, social, económico sus indicadores: bienestar económico, interacción, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar extensa. Educación y ocio. medios de comunicación religión. Salud. Escala de medición: Nominal. Lo que determina si una variable tiene o no dimensiones o sub-variables es que tan genérica o específica pueda ser dicha variable en estudio.

En esta oportunidad se utilizara la importancia que tiene el estudio de trabajadores que en un medio laboral se desarrollan bajo diferentes niveles remunerativos para el cumplimiento de determinadas funciones, para ello las respuestas que manifiesten en el cuestionario obedecerá a la procedencia socio cultural y socio económica en la que se encuentren los trabajadores, es decir sus respuestas estarán orientadas a lo que su responsabilidad conlleva por el grado de medición de sus valores adquiridos como consecuencia de su formación en el hogar, escuela, y religiosa,

## 2.2. Operacionalización de variables

### **Definición operacional de la variable 1: Condición Laboral**

Conjunto de actividades estratégicas para medir la variable condición laboral, con dimensiones: (DL 276) Ley Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. (Ley 29709) Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, y (DL 1057) Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, medidos con un instrumento de escala ordinal; En su conjunto las dimensiones de esta variable son aquellos regímenes laborales en que se encuentran actualmente desempeñando funciones los servidores de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I.

En este sentido, según algunos autores como Balestrini (2006) quien nos dice que la definición operacional de una variable, implica seleccionar los indicadores de contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio (p.114) Es decir la valoración que se le asigna corresponde para cada respuesta la medida exacta en que se pretende tabular ante una pregunta del cuestionario elaborado para esta variable materia de investigación, siendo necesario alcanzar la muestra total de todos los trabajadores que representan dicha población.

En este trabajo de investigación se aplica dicha metodología con una población de trabajadores del Establecimiento Penitenciario Ancón I, que establecieron sus respuestas mediante un cuestionario que contienen diez preguntas por cada dimensión de la variable condición laboral y diez preguntas de la variable desarrollo de funciones en forma ordenada y sistemática, además las opiniones del personal de seguridad encuestado favorables o desfavorables respecto a cómo enfocan su trabajo sirven como base de datos para la correlación lineal de las variables de estudio que nos indicaran hasta que nivel están relacionadas, además las respuestas de los trabajadores determinan en que medida las dimensiones están involucradas los diversos indicadores que tienen para cada variable de estudio.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable condición laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
DL 276 Ley de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	1-10	Siempre = 4 C Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Adecuado(30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)
Ley 29709 Ley de la Carrera Especial Publica Penitenciaria	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	11-20	Siempre = 4 C Siempre = 3 A veces = 3 Nunca = 1	Adecuado(30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)
DL 1057 Régimen Especial Contratos Administrativos de Servicios	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	21-30	Siempre = 4 C Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)

**Definición operacional de la variable 2: Desarrollo de funciones**

Conjunto de acciones que un trabajador o servidor público de seguridad realiza para llevar a cabo el resguardo de la seguridad integral del Establecimiento Penitenciario. Las acciones de desempeño del trabajador se obtendrán a partir de la dimensión seguridad de las personas, instalaciones y comunicaciones a través de un cuestionario tipo escala de Likert.

La valoración que se le asigna corresponde para cada respuesta la medida exacta en que se pretende tabular ante una pregunta del cuestionario elaborado para esta variable, en donde se tiene que ante una diferente escala remunerativa, los tres regímenes laborales establecidos, donde se realizan

similares tareas o actividades el personal puede complicarse el desarrollo de funciones debiendo ser transparentes al momento de responder interrogantes en un personal de seguridad que por formación debe primar la consigna los valores de justicia, lealtad, trabajo y disciplina.

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable desarrollo de funciones*

Dimensiones	Indicadores	Número Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Seguridad Integral	Personas Instalaciones Comunicaciones	1-10	Siempre = 4 C Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)

### 2.3. Metodología

En la presente investigación, el método fue el hipotético-deductivo, porque busca probar las hipótesis, previo planteamiento de ellas y confrontación o contrastación con la realidad; para llegar a conclusiones susceptibles de generalizarlas con un margen de confiabilidad (Bernal, 2006) con un enfoque cuantitativo, porque recogió y analizó cantidades cuantificable y medibles (Hernández et al., 2014)

El método deductivo que de acuerdo al autor dice la orientación que va de lo general a lo específico; es decir que, de un enunciado general se va desentrañando partes o elementos específicos. (Caballero, 2000); Esto es que se partió de generalizaciones, considerando lo habitual de los escenarios penitenciarios, como los de gran dimensión para luego aterrizar en el que compete, es decir donde están laborando los trabajadores..

En este trabajo de investigación se aplica dicha metodología con una población de trabajadores del Establecimiento Penitenciario Ancón I, que establecieron sus respuestas mediante un cuestionario que contienen diez preguntas por cada dimensión de la variable condición laboral y diez preguntas de la variable desarrollo de funciones, preparada especialmente para encontrar la solución al problema identificado, siendo preguntas relacionadas al ámbito donde desempeñan su trabajo y las expectativas que tienen al respecto.

#### **2.4. Tipos de estudio**

La presente investigación se inscribe dentro la investigación aplicada, sustentándose en los siguientes autores:

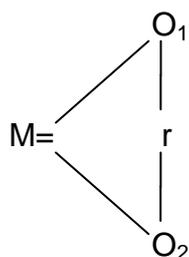
Sánchez y Reyes (2006) menciona que “la investigación aplicada o tecnológica está orientada a demostrar la validez de ciertas técnicas bajo los cuales se aplican principios científicos” (p.16), bajo esta precisión, la presente investigación es aplicada o tecnológica, porque se aplica los preceptos normativos hacia situaciones penitenciarias que son los aspectos puntuales en esta investigación, para lo cual ha servido los conceptos básicos o teóricos; Para completar el cuadro se desarrolla de la siguiente manera, en la primera columna se coloca solo el nombre de la variable y en la segunda, la definición teórica asumida para el estudio.

Por otro lado, Un indicador, de acuerdo a Sánchez y Reyes (2006), puede ser considerado como una sub variable que se desprende del análisis de las variables con el objetivo de facilitar, su control, manipulación, medición y evaluación; Asimismo, Un indicador, según Sandoval y Richard (2003) tiene diversas características, entre las que se mencionan: Debe partir de un marco teórico conceptual, que explique o sustente el fenómeno que se investiga. debe ser específico, debe ser explícito, debe ser claro y de fácil comprensión. En la última columna, de escala de medición, precisa el nivel de medición en que se analizarán los datos, sea éste: nominal, ordinal, de intervalo o de razón; además en esta oportunidad se midió el grado de relación de las variables condición laboral y desarrollo de funciones.

## 2.5. Diseño de Investigación

En primer lugar debemos referirnos a las definiciones que sostienen algunos autores respecto al término diseño, “se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128), siendo una expresión exacta materia del tema en investigación. El Diseño se considera No Experimental.

En este sentido, el diseño de la presente investigación será no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado como se denominan condición laboral y desarrollo de funciones; El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = 50 trabajadores de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I.

O<sub>1</sub>= Observación de Condición Laboral

O<sub>2</sub>= Observación del Desarrollo de Funciones

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

Población:

Está comprendido por (50) cincuenta trabajadores de seguridad que laboran en el Establecimiento Penitenciario Ancón 1, los mismos que se diferencian por su condición laboral, es decir están diferenciados por la modalidad de ingreso o contratación, como de género masculino y femenino donde se considera personal nombrado bajo el régimen del D.L. 276, Ley 29709 y

personal contratado mediante D.L. 1057, pero quienes a pesar de esta diferenciación deben cumplir funciones de seguridad similares al interior durante la jornada que realizan en horario de trabajo 24 x 48 (24 horas de servicio x 48 horas de descanso).

La Población, objeto de estudio, como se reitera está constituida por 50 trabajadores de ambos sexos del personal de seguridad que labora en el Establecimiento Penitenciario Ancón 1, de la Oficina Regional Lima, durante el periodo 2014-2015. Los mismos que están distribuidos en grupos de servicio diario, quienes cumplen roles en los diferentes puestos al interior como al exterior del Establecimiento Penitenciario; El personal que lo conforma es de mayor proporción masculino por tratarse de un recinto que alberga internos varones exclusivamente, mientras que el personal femenino cumple funciones auxiliares y de apoyo al servicio como personal de revisión en los días de visita evitando el ingreso de sustancias prohibidas, drogas, alcohol entre otros es labor permanente de dicho personal.

Entre las funciones que realiza el personal destaca la seguridad de las personas al momento de ingresar y salir del recinto, deben ejercer el principio de autoridad controlando en pabellones la convivencia pacífica de los internos, control de los visitantes que acuden como abogados, agentes pastorales, entre otros que acuden para atención de los internos; la seguridad de las instalaciones propias del recinto a nivel interno como externo, vigilancia en torreones y la seguridad de las comunicaciones, esta refiere al control de ingreso y salida de equipos electrónicos de uso audiovisual, digital, telefonía celular, entre otros, que pueden generar situaciones de riesgo. Tal como se detalla en el siguiente cuadro, la población de estudio está constituido por personal de seguridad de varones y personal de seguridad de damas, los mismos que se distribuyen en tres grupos de trabajo, estos se denominan grupos de servicio, se relevan dejando el personal saliente la consigna de las ocurrencias del servicio anterior, para que el personal entrante pueda desarrollar sus funciones bajo estricto cumplimiento de la norma.

Tabla 3

*Población del estudio*

	Grupos de servicio	Varones	Damas	Población
001	Seguridad Interna Grupo 01	14	03	17
002	Seguridad Interna Grupo 02	13	04	17
003	Seguridad Interna Grupo 03	13	03	16
	Total	40	10	50

*Fuente: INPE (2014)*

## Muestra

En el trabajo de investigación se recogen definiciones de destacados autores entre los importantes podemos mencionar como este concepto “La muestra es un sub grupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173).

n = 50 trabajadores del Establecimiento Penitenciario

La muestra tomada para el desarrollo de la investigación ha sido no probabilística por conveniencia, este tipo de muestra no utiliza la probabilidad ni fórmula matemática, dentro del muestreo no probabilístico se encuentra, las muestras intencionales, es decir las que están realizadas a juicio propio del investigador. (Carrasco, 2008, p.36). En este caso se eligió al Establecimiento Penitenciario de Ancón I, por muestreo sistemático considerando que el personal de seguridad que labora es la tercera parte de los trabajadores, es decir las otras dos terceras partes la constituyen personal administrativo y personal de tratamiento, la muestra calculada se distribuyó de manera proporcional en los tres grupos de seguridad, los mismos que están constituidos en una parte superior de personal de varones y mientras que de la parte inferior la conforman el personal de damas, pero ambos tienen la misma responsabilidad del control de la seguridad interna y seguridad externa del Establecimiento Penitenciario.

Tabla 4

*Muestra del estudio*

	Grupo de Servicio	Varones	Damas	Muestra
001	Seguridad Interna Grupo 01	14	03	17
002	Seguridad Interna Grupo 02	13	04	17
003	Seguridad Interna Grupo 03	13	03	16
	Total	40	10	50

*Fuente: INPE (2014)*

## Muestreo

Es el presente trabajo de investigación hemos seleccionado una muestra como corresponde de la población que según la teoría representa una parte de la población en estudio, pero tenemos conceptos de autores que ilustran como:

Muestreo intencional todos los elementos muestrales de la población serán seleccionados bajo estricto juicio personal del investigador; En este tipo de muestreo el investigador tiene previo conocimiento de los elementos poblacionales, aunque este muestreo es subjetivo, requiere que el investigador conozca los elementos muestrales, lo que permite que el muestreo sea representativo. (Namakforoosh, 2006, p.189). En el caso señalado la muestra estuvo constituida por los 50 trabajadores del área de seguridad que cumplían los criterios de inclusión quienes estando durante su día de descanso se apersonaron por las oficinas de la sede central ubicado en el Cercado de Lima para entrevistarlos y tomar la encuesta preparada,

**Criterios de selección**

En cuanto al desarrollo de esta técnica se clasifican a dos como fundamentales los criterios de inclusión y criterios de exclusión, siendo necesarios e importantes puesto que ambos serán considerados para la delimitación poblacional, en el caso del presente estudio de investigación se han tomado ambos criterios de la siguiente manera:

Criterios de inclusión: Ser un trabajador en actividad perteneciente al área de seguridad asignado en el Establecimiento Penitenciario de Ancón 1, que se encuentre laborando en el periodo de estudio en esta dependencia, haber sido incorporado de acuerdo a los regímenes laborales materia de estudio y tener condición laboral nombrado o contratado, estar en condiciones de participar en la entrevista y desarrollar la encuesta preparada.

Criterios de exclusión: Se excluyeron de la muestra a los trabajadores que no laboran en esta dependencia, no realicen funciones de seguridad, se encuentren con licencia sin goce de remuneraciones, que se encuentren cumpliendo suspensión por medida disciplinaria, se encuentren en calidad de rotados a una dependencia distinta a la materia de investigación, no estar en condiciones de participar en la entrevista y la encuesta preparada.

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: La técnica que se utilizará en esta investigación será la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio, mediante preguntas preparadas, esta recopilación de datos servirán al investigador para constituir la base de información necesaria en base al cuestionario realizado que consolidara la tendencia favorable o desfavorable al momento de contrastar con los resultados estadísticos.

**La Encuesta:** La encuesta es para la presente investigación es la técnica empleada, debido a que se ha recogido informaciones, en función a un registro pre establecido por el investigador, vinculado a la problemática abordada, la misma que contuvo ítems coherentes a cada variable que se investigó.

**Instrumentos:** El instrumento elaborado para medir esta investigación es Instrumento para medir la condición laboral del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I.

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de condición laboral.

Autor: Manuel Ángel Suyo Palacios

Año: 2015, Lugar: Ancón

Adaptador: Dr. Casiano Collazos, José Manuel

Objetivo: Determinar si la condición laboral se relaciona con el desarrollo de funciones.

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 10 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 30 ítems, distribuido en tres dimensiones: DL 276 Ley de la Carrera Administrativa del Sector Público, Ley 29709 Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, y DL 1057 Régimen Especial de Contrato Administrativo de servicios es decir se mide estas dimensiones de la condición laboral con el desarrollo de funciones. La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre	(4)
Casi Siempre	(3)
A veces	(2)
Nunca	(1)

Instrumento para medir el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón 1.

Ficha técnica: Cuestionario

Nombre: Cuestionario del desarrollo de funciones

Autor: Manuel Ángel Suyo Palacios

Año: 2015 Lugar: Ancón

Adaptador: Dr. Casiano Collazos, José Manuel

Objetivo : Determinar si existe un correcto desarrollo de funciones.

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 10 minutos aproximadamente.

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de ordinal con un total de 10 ítems, distribuido en una dimensión: Seguridad Integral que abarca la seguridad de personas, instalaciones y comunicaciones; es decir se

mide con estos aspectos el desarrollo de funciones. La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
A veces	(2)
Nunca	(1)

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

Validez: La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corroboró con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Apéndice 03)

Tabla 5

*Resultados de validación de la variable Condición Laboral .*

Apellidos y Nombres	Valoración
Mag. Jorge Luis Albarrán Gil	Alta
Mag. José Manuel Casiano Collazos	Alta

*Fuente: Elaboración Propia (2015)*

Tabla 6

*Resultados de validación de la variable Desarrollo de funciones*

Apellidos y Nombres	Valoración
Mag. Jorge Luis Albarrán Gil	Alta
Mag. José Manuel Casiano Collazos	Alta

*Fuente: Elaboración Propia (2015)*

Para toda investigación donde se utiliza instrumentos de validez se considera opiniones que enfatizan conceptos señalando como es el caso de como analizar la confiabilidad de los instrumentos, para esto se explicara de la teoría algunos comentarios de autores que señalan sobre este caso.

## **Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a una muestra de 10 (trabajadores), cuyas características eran similares a la población examinada. Obtenido los puntajes totales se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad Inter-elementos del respectivo cuestionario.

Bernal (2006) menciona:

La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios o como afirma Mc Daniel y Gates: “Es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible”, es decir el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a la siguiente. (p.214)

La interpretación de la confiabilidad permite que con este resultado se obtenga una denominación adecuada para que el investigador elabore de acuerdo a una escala nominal su nivel de confiabilidad, determinando los rangos de valores por características extremas, las mismas que servirán para que el investigador realice pruebas iniciales que contrasten con una parte de la muestra en estudio, donde permita al encontrarse valores altamente confiables señales que la muestra considerada de la población en estudio están bien.

En cuanto al estudio materia de investigación que se viene realizando por las características similares que se tienen para obtener resultados, debemos mencionar que estas se realizará considerando la escala de Ruiz Bolívar, (2002) que denomina de la siguiente manera:

De	0,01	a	0,20	Muy baja
De	0,21	a	0,40	Baja
Entre	0,41	y	0,60	Moderada
De	0,61	a	0,80	Alta
De	0,81	a	1,00	Muy alta

Tabla 7

*Confiabilidad de la variable condición laboral*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
0,890	0,890	10

*Fuente: Base de datos (2015)*

## Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de la variable Condición Laboral es altamente confiable con una puntuación de 0,890 puntos, interpretándose como muy alta.

Tabla 8

*Confiabilidad de la variable desarrollo de funciones*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
0,890	0,890	10

*Fuente: Base de datos (2015)*

Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de la variable Desarrollo de funciones es altamente confiable con una puntuación de 0,890 puntos, interpretándose como muy alta.

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

**Procedimientos de recolección de datos:** Una investigación es científicamente válida al estar sustentada en información verificable, que responda lo que se pretende demostrar con la hipótesis formulada. Para ello, es imprescindible realizar un proceso de recolección de datos en forma planificada y teniendo claros objetivos sobre el nivel y profundidad de la información a recolectar.

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación que facilita luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite en la toma de decisiones. El análisis de datos cuantitativos se realizará tomando en cuenta los niveles de medición de la variable y mediante la estadística; que permitió describir y poner de manifiesto las principales características de las variables, tomadas individualmente. Para analizar cada una de las variables se utilizará el programa SPSS versión 22:

Entre las principales materias aplicadas se encuentran la Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias. Por otro lado, la Estadística inferencial: que sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución maestra de acuerdo al tipo de investigación, no olvidemos que una característica de un buen resultado en materia de una investigación se apoyara en análisis estadísticos.

## **Análisis No Paramétricos**

En lo que respecta a este tipo de análisis denominados no paramétricos, se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es considerado “una prueba de análisis no paramétrico y utiliza esta medida cuando la escala del instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318). Por otro lado, esta Rho de Spearman se utilizará para medir el grado de relación de las variables. Los instrumentos se sometieron a un estudio piloto, la validez de contenido y de constructo, validación del juicio de expertos y la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach. El cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, Conjunto de procedimientos estratégicos para medir la variable condición laboral. Se obtendrán a partir de las siguientes dimensiones: se incorporó en todos los software, particularmente en el programa informático Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 22.0 en español, la cual se utilizó en este trabajo de investigación.

### **2.9. Consideraciones éticas**

La autorización para la investigación cuenta con la autorización correspondiente de parte de la dirección del Establecimiento Penitenciario como del personal de seguridad por lo que se aplicó con el consentimiento informado accediendo a participar en el método. Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante. En este sentido, la información proporcionada por los trabajadores para la presente investigación se recogió sin contraprestación alguna, previa coordinación pero siendo totalmente voluntaria la participación de cada uno de los servidores que desarrollaron el instrumento en su momento de descanso sin alterar el normal desenvolvimiento de sus labores en su centro de trabajo.

### **III. Resultados**

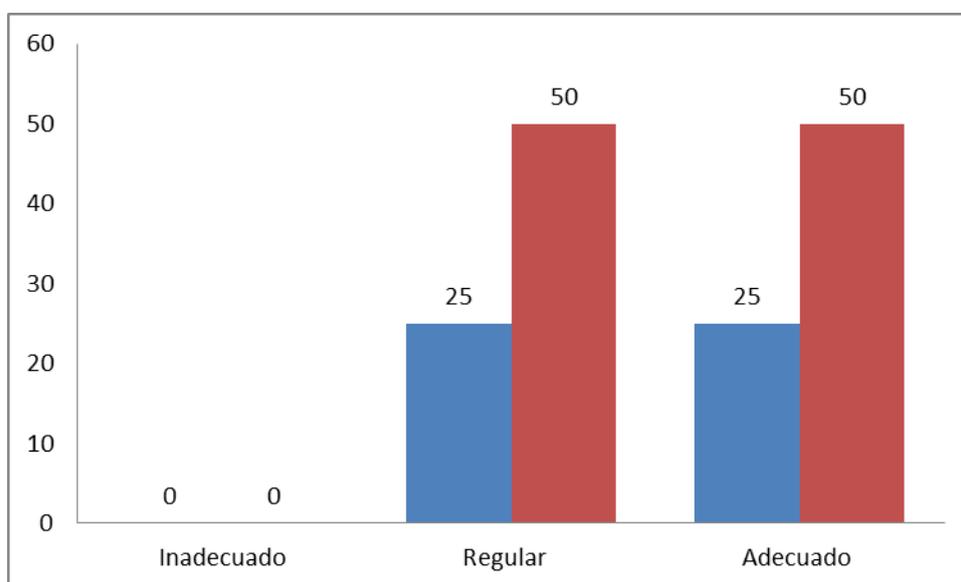
### 3.1 Descripción de las Variables

#### 3.1.1. Descripción de la Variable Condición Laboral y sus dimensiones

Tabla 9

*Descripción de los niveles de la variable condición laboral*

Niveles	F	%
Inadecuado	0	0
Regular	25	50
Adecuado	25	50
Total	50	100



*Figura 1. Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación*

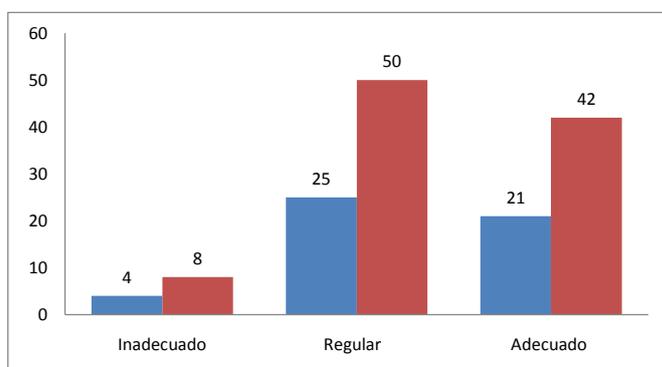
#### Interpretación

Con respecto a la Figura 1 se puede percibir, que para los datos de la variable Condición laboral, que ninguno del personal encuestado se encuentra enmarcado dentro del nivel Inadecuado, en comparación con el 50% de los trabajadores del E.P Ancón I cuyos resultados dentro del nivel regular, así como el 50% de los trabajadores se encuentran dentro del nivel adecuado, correspondiendo a una frecuencia o cantidad de encuestados de 50 trabajadores para cada uno de ellos respectivamente.

Tabla 10

*Descripción de los niveles de la dimensión 1: Ley de Carrera Administrativa del Sector Público (DL 276)*

Niveles	F	%
Inadecuado	04	8
Regular	25	50
Adecuado	21	42
Total	50	100



*Figura 2 Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación*

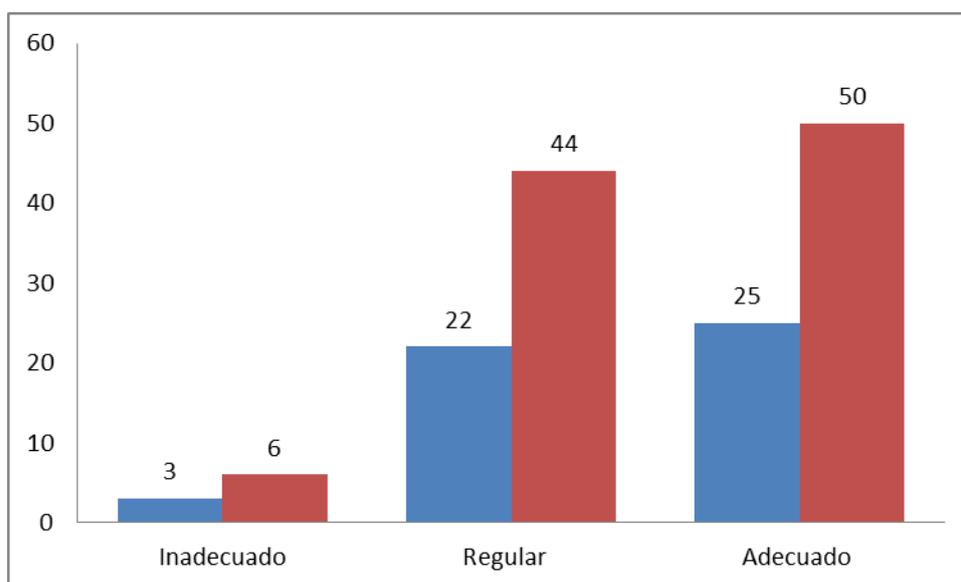
### Interpretación

Con respecto a la Figura 2 se puede percibir, que para los datos de la dimensión Ley de Carrera Administrativa del Sector Público (DL 276), se observa que EL 8% del personal encuestado se encuentra enmarcado dentro del nivel Inadecuado, en comparación con el 50% de los trabajadores del E.P Ancón I cuyos resultados se enmarcan dentro del nivel regular, así como el 42% de los trabajadores se encuentran dentro del nivel adecuado, correspondiendo a una frecuencia o cantidad de encuestados de 8, 50 Y 42 trabajadores para cada uno de ellos respectivamente.

Tabla 11

*Descripción de los niveles de la dimensión 2 variable condición laboral*

Niveles	F	%
Inadecuado	03	6
Regular	22	44
Adecuado	25	50
Total	50	100



*Figura 3 Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación*

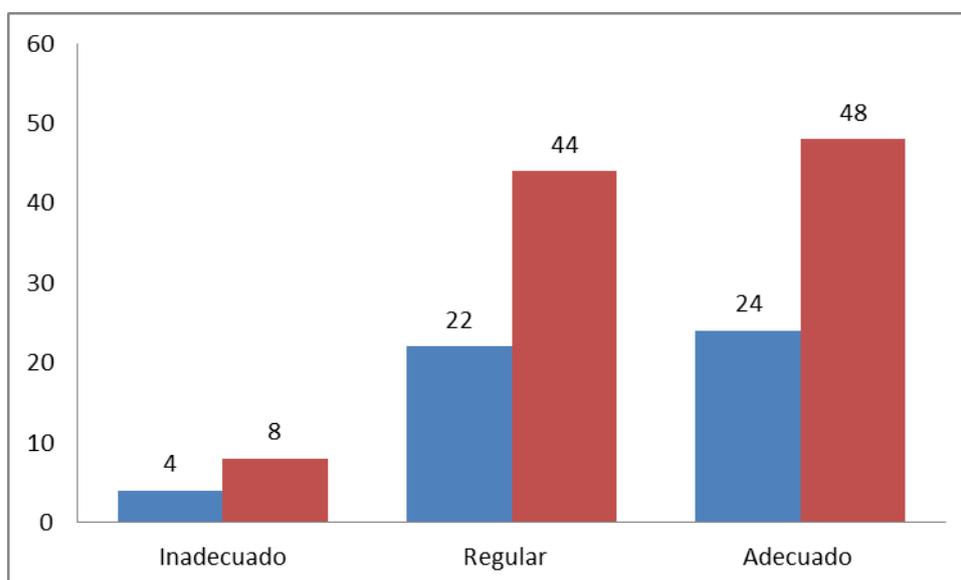
### Interpretación

Con respecto a la Figura 3 se puede percibir, que para los datos de la dimensión Ley de Carrera Publica Penitenciaria Ley 29709, que EL 6% del personal encuestado se encuentra enmarcado dentro del nivel Inadecuado, en comparación con el 44% de los trabajadores del E.P Ancón I cuyos resultados se enmarcan dentro del nivel regular, así como el 50% de los trabajadores se encuentran dentro del nivel adecuado, correspondiendo a una frecuencia o cantidad de encuestados de 3, 22 y 25 trabajadores para cada uno de ellos respectivamente.

Tabla 12

*Descripción de los niveles de la dimensión 3 variable condición laboral*

Niveles	F	%
Adecuado	04	8
Regular	22	44
Inadecuado	24	48
Total	50	100



*Figura 4 Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación*

#### Interpretación

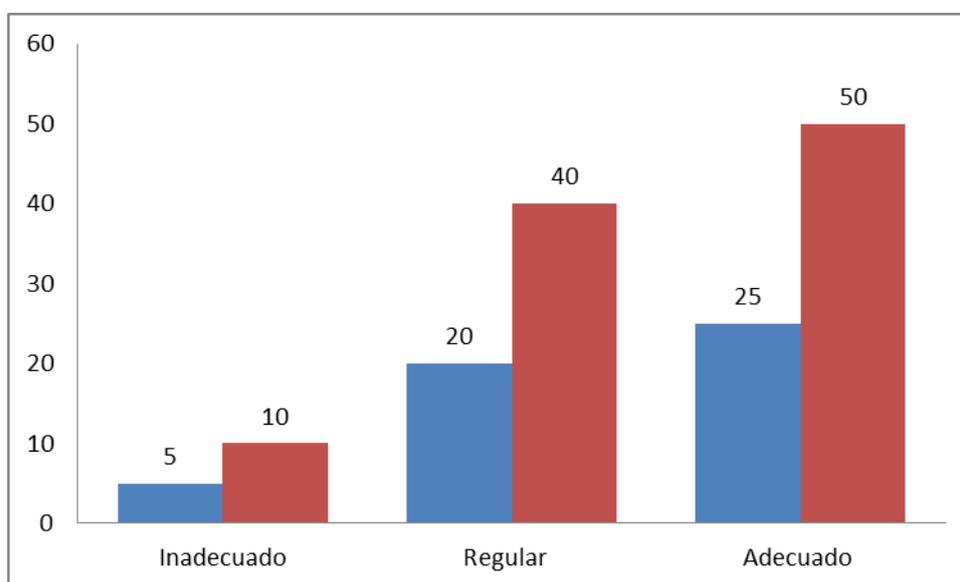
Con respecto a la Figura 4 se puede percibir, que para los datos de la dimensión Contratación administrativa de servicios (DL 1057), que EL 8% del personal encuestado se encuentra enmarcado dentro del nivel Inadecuado, en comparación con el 44% de los trabajadores del E.P Ancón I cuyos resultados se enmarcan dentro del nivel regular, así como el 48% de los trabajadores se encuentran dentro del nivel adecuado, correspondiendo a una frecuencia o cantidad de encuestados de 4, 22 y 24 trabajadores para cada uno de ellos respectivamente.

### 3.1.2. Descripción de la Variable Desarrollo de funciones

Tabla 13

*Descripción de los niveles de la variable desarrollo de funciones*

Niveles	F	%
Adecuado	5	10
Regular	20	40
Inadecuado	25	50
Total	50	100



*Figura 5 Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación*

#### Interpretación

Con respecto a la Figura 5 se percibe, que para los datos de la Variable Desarrollo de Funciones, se observa que 10% del personal encuestado se encuentra dentro del nivel Inadecuado, en comparación con 40% de los trabajadores del E.P Ancón I cuyos resultados están dentro del nivel de desarrollo de funciones regular, así como el 50% de los trabajadores se encuentran dentro del nivel adecuado, correspondiendo a una frecuencia o cantidad de encuestados de 5, 20 y 25 trabajadores para cada uno de ellos respectivamente.

### Prueba de Hipótesis

En el presente trabajo de Investigación se percibe que el personal de trabajadores de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, desarrollan sus funciones sin tener relación directa con la condición laboral al que corresponden, lo que analizamos a continuación:

Hipótesis general

Hipótesis alterna (H1)

Existe relación directa y significativa entre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Hipótesis Nula (H0)

No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Tabla 14

*Correlación entre condición laboral y desarrollo de funciones*

			Condición Laboral	Desarrollo de Funciones
Rho de Spearman	Condición Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-,107
		Sig. (bilateral)		.458
		N	50	50
	Desarrollo de Funciones	Coeficiente de correlación	-,107	1.000
		Sig. (bilateral)	458	
		N	50	50

El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,107 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, por lo tanto la correlación entre las variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,458 que es mayor a 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón

Hipótesis específica 1:

Hipótesis alterna (H1): Existe relación directa y significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL. 276 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Hipótesis Nula (H1,0): No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL. 276 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Tabla 15

*Personal de seguridad nombrado mediante D.L. 276 y el desarrollo de funciones*

		Correlaciones		
			DL 276	Desarrollo de Funciones
Rho de Spearman	DL 276	Coeficiente de correlación	1.000	-.234
		Sig. (bilateral)		.102
		N	50	50
Desarrollo de Funciones	Desarrollo de Funciones	Coeficiente de correlación	-.234	1.000
		Sig. (bilateral)	.102	
		N	50	50

*$P < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula*

*$P > 0.05$  se acepta la hipótesis nula*

El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,234 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, por lo tanto la correlación entre las variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,102 que es mayor a 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL. 276 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Hipótesis específica 2:

Hipótesis alterna (H2)

Existe relación directa y significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el Ley 29709 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Hipótesis Nula (H<sub>2,0</sub>).

No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el Ley 29709 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Tabla 16

*Personal de seguridad nombrado mediante Ley 29709 y el desarrollo de funciones*

		Correlaciones		
			Ley 29709	Desarrollo de Funciones
Rho de Spearman	Ley 29709	Coeficiente de correlación	1.000	-.249
		Sig. (bilateral)		.082
		N	50	50
	Desarrollo de Funciones	Coeficiente de correlación	-.249	1.000
		Sig. (bilateral)	.082	
		N	50	50

*P < 0.05 se rechaza la hipótesis nula*

*P > 0.05 se acepta la hipótesis nula*

El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,249 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, por lo tanto la correlación entre las variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,082 que es mayor a 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL.29709 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Hipótesis específica 3:

Hipótesis alterna (H<sub>3</sub>)

Existe relación directa y significativa entre la condición laboral del personal Contratado mediante el DL. 1057 régimen CAS y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Hipótesis Nula (H3,0)

No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal Contratado mediante el DL. 1057 régimen CAS y el desarrollo de funciones del personal de seguridad E.P Ancón I

Tabla 17

*Personal de seguridad contratado mediante D.L. N°1057 y el desarrollo de funciones*

		Correlaciones		
			DL 1057	Desarrollo de funciones
Rho de Spearman	DL 1057	Coeficiente de correlación	1.000	-.161
		Sig. (bilateral)		.263
		N	50	50
	Desarrollo de Funciones	Coeficiente de correlación	-.161	1.000
		Sig. (bilateral)	.263	
		N	50	50

*P<0.05 se rechaza la hipótesis nula*

*P>0.05 se acepta la hipótesis nula*

El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,161 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, por lo tanto la correlación entre las variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,263 que es mayor a 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal Contratado mediante DL. 1057 régimen CAS y desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

## **IV. Discusión**

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, desde el punto de vista del cumplimiento en vista que se entiende que la inseguridad ciudadana también está determinada por la participación desde adentro por aquellos cabecillas de bandas organizadas, que lideran acciones de secuestro y sicariato con la ciudadanía.

En este sentido, considero que en un personal que labora bajo efectos de la nocturnidad padecerá de efectos que influirán en su desarrollo de funciones, coincidiendo con lo que expresa el autor, debido a que el servidor penitenciario de seguridad materia de nuestra investigación ejecuta su trabajo en horarios de 24 horas de servicio continuo con 48 horas de descanso, dejando una secuela de hábitos que deberán afectar necesariamente su personalidad, siendo un factor determinante al momento de cumplir sus funciones de seguridad.

Sánchez (2011) realizó la tesis titulada: “Análisis de los efectos de la nocturnidad permanente y de la rotación de turnos en el bienestar y rendimiento de los trabajadores” El autor concluye que el desempeño de las actividades profesionales durante un turno nocturno permanente influye de manera decisiva en el bienestar material. Claro está que, cada individuo va a reaccionar de manera diferente frente a la reacción, pero la frustración es el punto de partida, de nuevas motivaciones, lógicamente esto depende de la capacidad de reacción que tenga cada sujeto que se siente afectado por una frustración; eso es la importancia de dicha teoría, en síntesis, tiene alguna vinculación con la reacción inicial tomada dentro de las correspondientes a la resistencia, en el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Según De Cantarazzo, (2001). los sistemas orgánicos, hipotalámico y límbico son los lugares en los que se hallan cobijadas las necesidades biológicas (hambre, sed, calor, temor y otras mas) tienen un lugar específico en que están su sensibilidad está concentrada; además de la agresión; también Van Sommers hace alusión a que en el lóbulo temporal se cobija el esto es evidente porque al observar personas que han quedado en estado vegetativo, es una señal inequívoca que dichas zonas fueron afectadas. Cabe resaltar que los diferentes

tipos de factores intervinientes, de una u otra manera en los infantes y en todas las personas, pero con predominancia en los niños e infantes, porque ellos asimilan con mayor facilidad que los adultos los eventos y sucesos que se producen en los alrededores.

La perspectiva de sistemas concéntricos que afectan directa o indirectamente el desarrollo de las personas, tales como el microsistema que se refiere al nivel interno en el que se refiere a las personas y sus relaciones interpersonales directas o en relación con sus pares; el meso sistema conformado por las relaciones entre varios sistemas vinculados a la persona, que son los más próximos a él, tales como parientes, familiares y vecinos; el exo sistema implica los sistemas cuyos influjos llega a los entornos de interés intermedio de la persona, tales como la escuela, centros de salud, o centros de seguridad y finalmente el macro sistema que se refiere a sistemas culturales y de situaciones espacio temporales a nivel macro; Es decir que el medio externo y social influye en las conductas agresivas o lo que es lo mismo mencionar que el ámbito social determina las conductas agresivas de la persona; aunque en algunos de los casos la agresividad surge como consecuencia del ataque o en virtud a la defensa que es propia e inherente a la persona, en el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

Debido a que de acuerdo a Bandura (1977) las conductas son resultados del modelamiento e influencia del medio externo, esto es, aprendemos de los modelos que nos circundan y rodean; estos pueden ser familiares, lógicamente que se refiere a los familiares mas cercanos con los cuales se tiene mas vinculación; también pueden ser modelos obtenidos como influencia de las subculturas que viene a ser grupos de personas con conductas o costumbre peculiares diferentes a la gran mayoría; tal es el ejemplo "sui generis" que se lo puede considerar normal, por ser habitual el comportamiento de las fuerzas militares llamadas fuerzas o servidores del orden, que en algunas circunstancias usan sus armas para aniquilar a nuestros semejantes; pues si es meritorio aquí la apreciación en calidad de investigador puedo opinar que, en las circunstancias actuales, donde impera la tecnología de las comunicaciones, ésta debe de estar

al servicio de la sociedad, permitiendo que vuestros gobernantes acuerden y coordinen la desaparición y nulidad del uso de armamentos, debido a que en la postre conllevan a conductas agresivas. El modelamiento simbólico mediante las imágenes e informaciones que circundan por el internet también se convierten en modelos de relevante impacto, en algunos de los casos, inclusive conlleva a generar agresividad la publicidad mal direccionada, con exceso de fantasía; también se genera agresividad la pornografía, la mala o equivocada información que circula con relación al sexo, pues esto solo debe ser fruto de la practica y consecuencia del amor, contrariamente a ello, en algunas circunstancias se circula información distorsionada sobre el sexo, lo cual también conlleva a la agresión, genocidio u otras conductas agresiva, en el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I

En esta investigación bastante semejanza se encuentra ante el estudio de los vigilantes que obtienen remuneraciones limitadas con poca estabilidad laboral, lo mismo sucede con el personal de seguridad penitenciario que se encuentra ante dos situaciones que resolver, las de llevar el adecuado sustento familiar y el riesgo que significa para su integridad física es aun mas intensa al trabajar custodiando internos, debido a ello es inminente que experimentan repercusiones cognitivas y psicológicas que deberán asumir las autoridades para reivindicarlos de esta situación.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p=0.458 > 0.005$ , podemos afirmar que la condición laboral no se relaciona de manera significativa con el desarrollo de funciones, no existiendo semejanza con los resultados de la investigación que lleva por título "La condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, 2014-2015, concluyendo que el trabajador penitenciario, a pesar de sus diferencias remunerativas entre sus diversos regímenes laborales desarrollan sus funciones sin alterar su normal desenvolvimiento, sin embargo la condición laboral para los autores, estas variables debían establecer una relación directa.

Esta situación refleja que a medida que se analizaba cada dimensión las respuestas de los indicadores siempre tienen la misma tendencia, en una dimensión más que otra pero nos demuestran estadísticamente la no relación directa entre condición laboral y desarrollo de funciones, que se interpreta como la no resistencia al trabajo para aquellos servidores que por percibir niveles de ingreso inferiores a los de sus compañeros estuvieran en posición de no desarrollar sus funciones; En cuanto a determinar la relación entre las variables condición laboral y desarrollo de funciones, vemos una vez concluida nuestra investigación de la muestra, que las dimensiones de la condición laboral no influyen en la variable desarrollo de funciones, por lo que se entiende que entre el personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, no se sienten afectados por las diferencias remunerativas que existen actualmente, en el cumplimiento de sus labores cotidianas.

En el resultado de las respuestas del cuestionario de acuerdo a la descripción de los niveles de las variables, los servidores de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, expresan sus respuestas en el nivel intermedio, es decir no están convencidos de todo lo que manifiestan a lo preguntado, considerando que sus posiciones respecto a una condición laboral que está siendo diferente a la de sus compañeros, se entiende no resultara determinante en el desarrollo de funciones. En cuanto a la investigación realizada se desprende que el personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario se identifica con el desarrollo de sus funciones, a pesar de que actualmente se encuentran con niveles remunerativos distintos entre compañeros de trabajo; Por otro lado, consideramos que en estos momentos no existiendo relación directa entre las variables condición laboral y desarrollo de funciones, estas al no estar siendo significativas no afectaran su cumplimiento. Finalmente, señalaremos que se han cumplido los objetivos del presente estudio y deseamos recalcar la importancia de la condición laboral y desarrollo de funciones.

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

- Primera:** El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,107 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, por lo tanto la correlación entre las variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,458 que es mayor a 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I
- Segunda:** El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,234 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, la correlación entre variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,102 que es mayor a 0,05; se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante el DL. 276 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I.
- Tercera:** El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,249 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, la correlación entre variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,082 que es mayor a 0,05; se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral del personal nombrado mediante Ley 29709 y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del E.P Ancón I.
- Cuarta:** El coeficiente de Rho de Spearman obtenido fue de -0,161 el cual es una relación no directa o inversa baja, porque está muy cerca a cero, la correlación entre variables es débil, con un valor de significancia bilateral de 0,263 que es mayor a 0,05; se acepta la hipótesis nula: No existe relación directa ni significativa entre la condición laboral personal Contratado mediante el DL. 1057 régimen CAS y desarrollo de funciones del personal de seguridad E.P Ancón I

**Quinta:** En cuanto a la investigación realizada se desprende que el personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, no se identificaría con el desarrollo de sus funciones, debido a que actualmente se encuentran con niveles remunerativos distintos entre compañeros de trabajo; Por otro lado, consideramos que en estos momentos no existiendo relación directa entre las variables condición laboral y desarrollo de funciones, estas al no estar siendo significativas pueden afectar su cumplimiento.

## **VI. Recomendaciones**

## Recomendaciones

- Primera:** En este sentido, se recomienda que las autoridades del Instituto Nacional Penitenciario tomen medidas al respecto sobre la situación del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, debido a que actualmente no se establece relación significativa entre la condición laboral con el desarrollo de funciones de los trabajadores, es decir en estos momentos la existencia de diversos regímenes laborales para el personal de seguridad, no son necesarios en el desarrollo de sus funciones.
- Segunda:** Las autoridades del Instituto Nacional Penitenciario, de acuerdo a los resultados reflejados entre las variables de estudio, deberán enfocarse en homogenizar los regímenes laborales con los que se cuenta dentro del personal de seguridad penitenciario, para evitar como medida de precaución la incidencia de incompatibilidades en un sector que al no sentirse adecuadamente remunerados pueden generar desgano en su trabajo o entrar en la corrupción.
- Tercera:** Se ha encontrado producto de las respuestas de los cuestionarios, que el personal de seguridad quiere identificarse con su trabajo que realiza, sin embargo el predominio del rango intermedio, debe preocupar a las autoridades debido a que no sienten satisfacción de las condiciones que tienen actualmente para desarrollar sus funciones, que si bien es cierto están de acuerdo con lo establecido, pero no están convencidos de una adecuada condición laboral.
- Cuarta:** En cuanto a la resolución de la problemática de la inseguridad ciudadana, respecto a lo investigado al personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, se puede desprender que a pesar de ser favorable la contrastación de hipótesis por no tener una relación directa las variables, se mantendrá una situación de alerta ante la eventualidad que las condiciones laborales no se adecuen a las responsabilidades que tienen en el desarrollo de sus funciones.

**Quinta:** En este sentido, se deberá implementar estrategias que permitan que el servidor de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, desarrolle sus funciones de control y resguardo integral contando con un estado emocional adecuado, homogenizando los niveles remunerativos para que no altere su desenvolvimiento normal ante posibles estados de alerta y emergencia que puedan complicar la seguridad de las personas, instalaciones y comunicaciones del Establecimiento Penitenciario de Ancón I.

## **VII. Referencias**

## Referencias

- Alfaro, F. (2012) “*Satisfacción Laboral y su relación con variables ocupacionales en Municipalidades*” PUCP Lima – Perú: Ediciones Amauta
- Arratia, A.(2010) “*Desempeño Laboral y Condiciones de trabajo docente, influencia y percepciones desde los evaluados*” Tesis para Magister (U. Católica-Chile)
- Balestri, M. (2006) *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Universidad Nacional Abierta de Venezuela Recuperado de <http://dip.una.edu.ve/mae/metodología/paginas/Balestrini%20M20U2.pdf>
- Bernal, C. (2010) “*Metodología de la investigación*” (3ª ed.) Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bizquera, R (2009) “*Metodología de la Investigación científica*” (5º ed.) Madrid Ediciones la Muralla de Madrid España,
- Caballero, A (2000) *Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis. explicativas*. (1ª ed.). Perú: Udegraf S.A.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la Investigación Científica* (2ª ed.).Editorial. San Marcos. Lima, Perú.
- Código de Ejecución Penal; Decreto Legislativo 654 aprobado el 31 de Julio 1991, publicado por Diario Oficial El Peruano Lima Perú.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. (8ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2014) *Teoría General de la Administración* (8ª ed.). México: Interamericana Editores S.A.

- Condiciones Laborales en el mundo empresarial UVaDOC Recuperado de link del internet de V Redondo Calvo-2012 Artículos relacionado 2.1 Definición de Condiciones Laborales.
- Diego, O. (2005) *“La Ética y la Corrupción en la Política y la Administración” Pública*. Madrid, España: Ediciones Universal.
- Diego, O (2001) *“La Ética en los Servidores Públicos”*. Editorial Fontamara 1ra edición UPN México 2001.
- Estrada, C. (2010) *“Estudio de las condiciones laborales de los Vigilantes de Seguridad”* Ediciones Santillana (UNMSM Lima-Perú)
- Gonzales, R. (1996) *“Ética en la Administración Pública”* Enciclopedia se análisis laboral, Ediciones Sudamérica. Bogotá, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Las Condiciones de Trabajo definición de Recursos Humanos Recuperado de link del internet <https://recursoshumanosperu.blogspot.com//las-condiciones-de-trabajo.html> 3 sept. 2007.
- Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria N°29709 aprobado por el Congreso de la República con fecha 16 Junio 2011.
- Manual de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario (MOF) aprobado mediante RPN°755-2009-INPE/P del 06 Nov 2009.
- Manual de Clasificador de Cargos del Sistema Penitenciario aprobado mediante R.P.N°048-2014-INPE/P del 29 Enero 2014.

Martínez, Manuel. (1997) *“La ética nuevo objetivo de la Gestión Pública”* Revista de Gestión y Análisis de Políticas Publicas N°10 (Sep.1997)

Martínez, Víctor. (2002) *“La ética como una cultura para la profesionalización en el sector público”* VII Congreso del CLAD sobre reforma del Estado y la administración pública. Lisboa Portugal (Octubre 2002).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002) *La remuneración en el Perú.* Boletín de Economía Laboral 22-24. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/q=cache:http://www.mintr.a.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/el/BEL22-24.pdf>

Namakforoosh, N. (2006) *Metodología de la Investigación. (2ª edición).* México: Distrito Federal Ediciones Limusa S.A.

Planeamiento Estratégico del Instituto Nacional Penitenciario aprobado mediante R.P. N° 373-2012-INPE/P del 26 Julio 2012.

Reglamento de la Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria Ley N° 29709 aprobado mediante Decreto Supremo N°013-2012-JUS del 23 Julio 2012.

Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2007-JUS del 09 Octubre 2007.

Reglamento del Código de Ejecución Penal; aprobado mediante Decreto Supremo N°015-2003-JUS del 08 Agosto 2003 Diario Oficial El Peruano.

Reglamento General de Seguridad del INPE aprobado mediante Resolución Presidencial N°003-2008-INPE-P del 03 Enero 2008.

- Rodríguez, J. (1993) *“Principios de ética pública”*: Montecorvo, Madrid España Editorial Ariel, 1993.
- Rodríguez, J. (1997) *“Ética y empleados públicos”* Revista gestión y Análisis de Políticas Públicas, pp. 27-34 (Mayo 1997)
- Ruíz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Caracas:Ediciones Fedeupel. Caracas Venezuela.
- Sánchez, M. (2011) *“Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar y rendimiento de los trabajadores”* Ed. Tauro (Barcelona España).
- Sánchez, H y Reyes, C. (2006) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2ª edición). Lima: San Marcos.

## **Apéndices**

**Apêndice A: MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**TÍTULO: “La Condición Laboral y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I durante el periodo 2014-2015”**
**AUTOR: Manuel Angel Suyo Palacios**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>Cuál es la relación entre La Condición Laboral y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>Cuál es la relación entre la Condición Laboral nombrado D.L. 276 y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p> <p>Cuál es la relación entre la Condición Laboral nombrado Ley 29709 y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p> <p>Cuál es la relación entre la Condición Laboral Contratado CAS y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la Condición Laboral y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la Condición Laboral nombrado D.L. 276 y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p> <p>Determinar la relación entre la Condición Laboral nombrado Ley 29709 y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p> <p>Determinar la relación entre la Condición Laboral Contratado CAS y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre La Condición Laboral y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del EP. Ancón I.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre La Condición Laboral nombrado mediante D.L. 276 y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del E.P. Ancón I.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre La Condición Laboral nombrado Ley 29709 y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del EP. Ancón I.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre La Condición Laboral Contratado mediante DL 1057 CAS y el Desarrollo de Funciones del personal de seguridad del EP. Ancón I.</p>	<b>Variable 1: Condición Laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Decreto Ley 276 Ley de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico.	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)
			Ley 29709 Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)
			Decreto Ley 1057 CAS Régimen Especial de Contratos Administrativos de Servicios	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)
			<b>Variable 2: Desarrollo de Funciones</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Seguridad Integral	Personas Instalaciones Comunicaciones	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Investigación aplicada en su parte teórica se apoyara en conocimientos de formación para aplicarlos en los trabajadores que a diario laboran.</p> <p><b>DISEÑO:</b> Por la naturaleza de las variables a investigar responde a una Investigación por objetivos</p> <p><b>MÉTODO:</b> En nuestra presente investigación se utilizara el método descriptivo, este se reforzara con el estadístico de análisis, síntesis, deductivo, inductivo.</p> <p><b>NIVEL:</b> Esta es una investigación descriptiva, luego explicativa pero finalmente correlacionada con la finalidad de la misma.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Está conformada por el personal que presta servicios de seguridad en el E.P. Ancón I.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Se ha tomado como muestra de la población solamente al personal que labora en seguridad interna</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Son 50 trabajadores que laboran como personal de seguridad interna</p>	<p><b>Variable 1:</b> Condición Laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Las principales técnicas empleadas son entrevista, encuesta y análisis documental.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de 10 preguntas por cada dimensión.</p> <p>Autor: Manuel Angel Suyo Palacios Año: 2015 Monitoreo: Directo Ámbito de Aplicación: Ancón Lima Forma de Administración: Semanal</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Desarrollo de Funciones</p> <p><b>Técnicas:</b> Las principales técnicas empleadas son entrevista, encuesta y análisis documental.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de 10 preguntas por cada dimensión</p> <p>Autor: Manuel Angel Suyo Palacios Año: 2015 Monitoreo: Directo Ámbito de Aplicación: Ancón Lima Forma de Administración: Semanal</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> El trabajo de investigación tuvo que utilizar para clasificar a los trabajadores que representan el personal de seguridad sujeto a estudio, el uso de porcentajes en tablas y gráficas para representar una distribución de los datos que muestren las tablas de contingencias, se tomó como muestra de una población de servidores de seguridad interna para realizar en forma ordenada el análisis de dos variables cuantitativas; Se utilizo como herramienta medidas de tendencia central para graficando establecer la descripción de los niveles de cada variable y sus dimensiones en la presente investigación.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> El presente trabajo de investigación se apoyo en esta modalidad de estadística al momento de estimar parámetros y en la prueba de contrastación de hipótesis, basado en la distribución maestra. se calculo tomada la muestra de trabajadores la prueba de confiabilidad del cuestionario para hallar el coeficiente de alfa de cronbach con la validación de expertos; Los instrumentos se sometieron al estudio como escala ordinal siendo trabajadores de seguridad interna, calculando el coeficiente de correlación de spearman para medir las variables condición laboral y desarrollo de funciones con sus respectivas dimensiones, mediante programa SPSS versión en español en la presente investigación.</p>

### Apéndice B: Matriz de la operacionalización de variables

#### Variable: Condición Laboral

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Decreto Ley 276 Ley de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico.	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	4, Siempre  3, Casi Siempre  2, Algunas Veces  1, Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)
Ley Especial 29709 Ley de la Carrera Especial Publica Penitenciaria	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	4, Siempre  3, Casi Siempre  2, Algunas Veces  1, Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)
Decreto Ley 1057 CAS Régimen Especial de Contratos Administrativos de Servicios	Cumplimiento Oportunidad Satisfacción Transparencia	4, Siempre  3, Casi Siempre  2, Algunas Veces  1. Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)

Fuente: Elaboración propia.

### Apéndice B: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Desarrollo de Funciones

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Seguridad Integral	Personas Instalaciones Comunicaciones	4, Siempre 3, Casi Siempre 2, Algunas Veces 1 Nunca	Adecuado (30-40) Regular (20-29) Inadecuado(10-19)

*Fuente: Elaboración propia.*

### Apéndice C: Instrumentos

#### Cuestionario sobre Condición Laboral

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración:

Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

**S: Siempre CS: Casi Siempre AV: A veces N: Nunca**

Dimensión 1 : DL 276		S	CS	AV	N
1	El esfuerzo que realizo en mi trabajo aumenta la remuneración que recibo.				
2	Mis compañeros deben recibir una remuneración diferente de la que recibo.				
3	Un jefe con subordinados puede recibir una menor remuneración por modalidad de ingreso.				
4	Los servidores contratados deben tener menores responsabilidades.				
5	Los nombrados deben tener sanciones similares con los de modalidad CAS				
6	Un servidor con remuneración superior debe ocupar cargos de responsabilidad.				
7	Me siento en condiciones de cumplir cualquier función al margen de lo que reciba				
8	Mis autoridades quieren mi desempeño sea eficaz pero no mi remuneración				
9	Mi desempeño busca hacerme diferente, esto me dará satisfacción personal				
10	En el trabajo mi responsabilidad está en función a lo que se me remunera.				

<b>Apéndice C: Instrumentos</b>					
<b>Cuestionario sobre Condición Laboral</b>					
El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración: Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas: <b>S: Siempre CS: Casi Siempre AV: A veces N: Nunca</b>					
<b>Dimensión 2 : LEY 29709</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
11	El trabajador busca ascender pero su modalidad de ingreso no lo permite.				
12	Mis compañeros esperan recibir una mejor remuneración de la que recibimos.				
13	Un jefe cubre sus aspiraciones recibiendo mayor remuneración que subordinados.				
14	El servidor contratado cuanto menor responsabilidad tiene, se sentirá mejor				
15	Los trabajadores que cometen faltas disciplinarias tendrán sanciones similares a los demás.				
16	El servidor que ocupa cargos de responsabilidad debe recibir mayor remuneración				
17	Una remuneración superior no es condición para cumplir óptimamente una función.				
18	En mi institución quieren que mi remuneración sea de acuerdo a mi desempeño.				
19	La remuneración puede ser importante aunque esta no me brinde satisfacción personal.				
20	La responsabilidad del servidor está en función de la remuneración que percibimos.				

<b>Apéndice C: Instrumentos</b>					
<b>Cuestionario sobre Condición Laboral</b>					
El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración: Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas: <b>S: Siempre CS: Casi Siempre AV: A veces N: Nunca</b>					
<b>Dimensión 3 : DL 1057 CAS</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
21	El servidor cumple con sus funciones porque será evaluado para su renovación de contrato.				
22	Un servidor contratado no podrá ser ascendido de acuerdo a su modalidad de ingreso.				
23	Los trabajadores que cumplen satisfactoriamente reciben incentivos económicos.				
24	Un trabajador tiene las mismas responsabilidades al margen de su régimen laboral.				
25	Las sanciones para los contratados deberán aplicarse por cometer actos de negligencia.				
26	Los contratados que no reciben remuneración superior, no ocupan cargos de responsabilidad.				
27	El contratado puede cumplir satisfactoriamente su función, sin tener mayor remuneración.				
28	Las autoridades exigen un mejor desempeño pero no evalúan nuestra situación.				
29	En un contratado lo importante es cumplir su trabajo, aunque no brinde satisfacción personal.				
30	La responsabilidad del servidor contratado esta en función de la renovación de su contrato.				

<b>Apéndice C: Instrumentos</b>					
<b>Cuestionario sobre Desarrollo de Funciones</b>					
El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración: Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas: <b>S: Siempre CS: Casi Siempre AV: A veces N: Nunca</b>					
<b>DIMENSION : SEGURIDAD INTEGRAL</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
1	Se identifica al trabajador potencialidades durante el desarrollo de funciones.				
2	Existe unión y solidaridad entre compañeros para la realización de sus funciones.				
3	Se trabaja en equipo para evitar la pérdida de tiempo en el cumplimiento de funciones.				
4	Logras cumplir con las metas trazadas en cada servicio antes de retirarte.				
5	Participas en las actividades propuestas por la entidad para el logro de sus objetivos.				
6	Aprendes significativamente cuando participas en el cumplimiento de dichos objetivos.				
7	Comunicas a tus compañeros y jefes sobre tus logros obtenidos en el servicio.				
8	Te sientes satisfecho saber que tu esfuerzo contribuye al éxito alcanzado.				
9	Logras manipular de manera adecuada el uso del tiempo a utilizar durante el servicio.				
10	Logras aprender a través de la experiencia adquirida en el desarrollo de funciones.				

## Apéndice D: Documentos para validación de instrumento: Condición Laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Decreto Ley 276							
1	El esfuerzo que realizo en mi trabajo aumenta la remuneración que recibo.							
2	Mis compañeros deben recibir una remuneración diferente de la que recibo							
3	Un jefe con subordinados puede recibir menor remuneración por modalidad de ingreso.							
4	Los servidores contratados deben tener menores responsabilidades.							
5	Los nombrados deben tener sanciones similares con los de modalidad CAS.							
6	Un servidor con remuneración superior debe ocupar cargos de responsabilidad.							
7	Me siento en condiciones de cumplir cualquier función al margen de lo que reciba.							
8	Mis autoridades quieren que mi desempeño sea eficaz pero no mi remuneración.							
9	Mi desempeño busca hacerme diferente, me dará satisfacción personal.							
10	En este trabajo mi responsabilidad está en función a lo que se me remunera.							
	DIMENSIÓN 2: Ley Especial 29709	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El trabajador busca ascender pero su modalidad de ingreso no lo permite.							
2	Mis compañeros esperan recibir mejor remuneración de la que recibimos.							
3	Un jefe cubre sus aspiraciones recibiendo mayor remuneración que los subordinados							
4	El servidor contratado cuanta menor responsabilidad tiene, se sentirá mejor.							

5	Los trabajadores que cometen faltas disciplinarias tendrán sanciones similares a demás						
6	El servidor que ocupa cargos de responsabilidad debe recibir mayor remuneración.						
7	Una remuneración superior no es condición para cumplir óptimamente una función.						
8	En mi institución quieren que mi remuneración sea de acuerdo a mi desempeño.						
9	La remuneración puede ser importante aunque esta no me brinde satisfacción personal.						
10	La responsabilidad del servidor está en función de la remuneración que percibimos.						
	DIMENSION 3: Decreto Ley 1057 CAS		No		No		No
1	El servidor cumple con sus funciones porque será evaluado para renovación de contrato.						
2	Un servidor contratado no podrá ser ascendido de acuerdo a su modalidad de ingreso.						
3	Los trabajadores que cumplen satisfactoriamente reciben incentivos económicos.						
4	Un trabajador tiene las mismas responsabilidades al margen de su régimen laboral.						
5	Las sanciones para los contratados deberán aplicarse por cometer actos de negligencia						
6	Los contratados que no reciben remuneración superior, no ocupan cargos responsabilidad						
7	El contratado puede cumplir su función satisfactoriamente, sin tener mayor remuneración.						
8	Las autoridades exigen mejor desempeño, pero no evalúan nuestra situación.						
9	En un contratado lo importante es cumplir su trabajo, aunque no brinde satisfacciones personales.						
10	La responsabilidad del contratado está en función de la renovación de su contrato.						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

### Apéndice D : Documento para validación del instrumento : Desarrollo de Funciones.

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN : Seguridad de Personas: Seguridad de Instalaciones; Seguridad de Comunicaciones							
1	Se identifica al trabajador potencialidades durante el desarrollo de sus funciones.							
2	Existe unión y solidaridad entre compañeros para la realización de sus funciones.							
3	Se trabaja en equipo para evitar la pérdida de tiempo en el cumplimiento de funciones.							
4	Logras cumplir con las metas trazadas en cada servicio antes de retirarte.							
5	Participas en las actividades propuestas por la entidad para el logro de sus objetivos.							
6	Aprendes significativamente cuando participas en el cumplimiento de dichos objetivos.							
7	Comunicas a tus compañeros y jefes sobre tus logros obtenidos en el servicio.							
8	Te sientes satisfecho saber que tu esfuerzo contribuye al éxito alcanzado.							
9	Logras manipular de manera adecuada el uso del tiempo a utilizar durante tu servicio.							
10	Logras aprender a través de la experiencia adquirida en el desarrollo de tus funciones.							

**Especialidad del validador:.....ADMINISTRADOR DE EMPRESAS, DOCENTE  
UNIVERSITARIO.....**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2015.....

---

**CASIANO COLLAZOS, JOSE MANUEL**

**DNI 07401601**

## **Apéndice E: Certificado de validez**

## **Apéndice E: Certificado de validez**



### Apéndice G: Base de datos de la investigación

N°	Variable 1 Condición Laboral																														TOTAL		
	Dimensión 1 D.L. 276											Dimensión 2 LEY 29709										Dimensión 3 D.L. 1057											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30
1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	26	3	2	2	4	1	2	2	3	3	1	23	1	4	3	3	2	2	1	2	1	4	23
2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	25	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	24	1	4	2	3	1	2	4	1	1	4	23
3	4	1	3	3	2	2	4	3	2	3	27	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	26	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25
4	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	25	2	2	3	3	2	1	4	3	2	3	25	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	24
5	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4	26	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	27	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	27
6	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	25	3	2	2	3	3	1	4	3	3	1	25	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	26
7	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	27	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	24	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	26
8	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	26	4	4	2	2	3	3	2	1	3	2	26	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	25
9	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	27	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	24	2	2	1	4	2	2	3	3	4	2	25
10	4	4	3	3	2	1	2	3	3	1	26	2	2	4	4	3	3	1	2	3	2	26	3	3	1	2	2	2	4	4	2	2	25
11	3	2	2	4	1	2	2	3	3	1	23	2	4	3	3	2	2	1	1	2	4	24	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	26
12	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	24	1	4	2	3	1	2	4	1	1	4	23	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	25
13	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	26	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25	4	1	3	3	2	2	4	3	2	3	27
14	2	2	3	3	2	1	4	3	2	3	25	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	24	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	25
15	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	27	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	27	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4	26
16	3	2	2	3	3	1	4	3	3	1	25	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	26	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	25
17	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	24	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	26	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	27
18	4	4	2	2	3	3	2	1	3	2	26	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	25	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	26
19	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	24	2	2	1	4	2	2	3	3	4	2	25	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	27
20	2	2	4	4	3	3	1	2	3	2	26	3	3	1	2	2	2	4	4	2	2	25	4	4	3	3	2	1	2	3	3	1	26
21	3	2	2	4	1	2	2	3	3	1	23	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	26	2	4	3	3	2	2	1	1	2	4	24
22	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	24	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	25	1	4	2	3	1	2	4	1	1	4	23

23	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	26	4	1	3	3	2	2	4	3	2	3	27	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25
24	2	2	3	3	2	1	4	3	2	3	25	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	25	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	24
25	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	27	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4	26	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	27
26	3	2	2	3	3	1	4	3	3	1	25	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	25	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	26
27	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	24	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	27	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	26
28	4	4	2	2	3	3	2	1	3	2	26	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	26	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	25
29	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	24	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	27	2	2	1	4	2	2	3	3	4	2	25
30	2	2	4	4	3	3	1	2	3	2	26	4	4	3	3	2	1	2	3	3	1	26	3	3	1	2	2	2	4	4	2	2	25
31	2	4	3	3	2	2	1	1	2	4	24	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	26	3	2	2	4	1	2	2	3	3	1	23
32	1	4	2	3	1	2	4	1	1	4	23	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	25	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	24
33	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25	4	1	3	3	2	2	4	3	2	3	27	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	26
34	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	24	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	25	2	2	3	3	2	1	4	3	2	3	25
35	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	27	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4	26	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	27
36	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	26	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	25	3	2	2	3	3	1	4	3	3	1	25
37	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	26	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	27	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	24
38	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	25	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	26	4	4	2	2	3	3	2	1	3	2	26
39	2	2	1	4	2	2	3	3	4	2	25	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	27	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	24
40	3	3	1	2	2	2	4	4	2	2	25	4	4	3	3	2	1	2	3	3	1	26	2	2	4	4	3	3	1	2	3	2	26
41	2	4	3	3	2	2	1	1	2	4	24	3	2	2	4	1	2	2	3	3	1	23	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	26
42	1	4	2	3	1	2	4	1	1	4	23	3	2	2	4	1	3	3	2	1	3	24	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	25
43	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	26	4	1	3	3	2	2	4	3	2	3	27
44	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	24	2	2	3	3	2	1	4	3	2	3	25	3	1	2	2	3	3	2	4	2	3	25
45	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	27	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	27	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4	26
46	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	26	3	2	2	3	3	1	4	3	3	1	25	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	25
47	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	26	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	24	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	27
48	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	25	4	4	2	2	3	3	2	1	3	2	26	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	26
49	2	2	1	4	2	2	3	3	4	2	25	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	24	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	27
50	3	3	1	2	2	2	4	4	2	2	25	2	2	4	4	3	3	1	2	3	2	26	4	4	3	3	2	1	2	3	3	1	26





**Apéndice H: Interpretación de correlación de variables**  
**Relación de variable general 1 y 2**

**Correlaciones**

			<b>Condición Laboral</b>	<b>Desarrollo de Funciones</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Condición Laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>1.000</b>	<b>-.107</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>.458</b>
		<b>N</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
	<b>Desarrollo de Funciones</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>-.107</b>	<b>1.000</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.458</b>	
		<b>N</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

### Apéndice H: Interpretación de Correlación de variables

#### Interpretación de correlación de Dimensión 1 (DL 276) de variable 1 y variable 2 Desarrollo de Funciones

Correlaciones

			DL 276	Desarrollo de Funciones
Rho de Spearman	DL 276	Coeficiente de correlación	1.000	-.234
		Sig. (bilateral)		.102
		N	50	50
Desarrollo de Funciones		Coeficiente de correlación	-.234	1.000
		Sig. (bilateral)	.102	
		N	50	50

## Apéndice H: Interpretación de Correlación de variables

### Interpretación de Correlación de Dimensión 2 (Ley 29709) de variable 1 y variable 2 Desarrollo de Funciones

#### Correlaciones

			Ley 29709	Desarrollo de Funciones
Rho de Spearman	Ley 29709	Coeficiente de correlación	1.000	-.249
		Sig. (bilateral)		.082
		N	50	50
Desarrollo de Funciones		Coeficiente de correlación	-.249	1.000
		Sig. (bilateral)	.082	
		N	50	50

### Apéndice H: Interpretación de correlación de variables

#### Interpretación de correlación de Dimensión 3 (DL 1057 CAS) de variable 1 y variable 2 Desarrollo de Funciones

			DL 1057	Desarrollo de Funciones
Rho de Spearman	DL 1057	Coeficiente de correlación	1.000	-.161
		Sig. (bilateral)		.263
		N	50	50
Desarrollo de Funciones	DL 1057	Coeficiente de correlación	-.161	1.000
		Sig. (bilateral)	.263	
		N	50	50



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La condición laboral y el desarrollo de funciones  
del personal de seguridad del Establecimiento  
Penitenciario de Ancon I, 2014-2015**

**AUTOR:**

Br. Suyo Palácios Manuel Angel

[manangelsuyo@hotmail.com](mailto:manangelsuyo@hotmail.com)

Servidor INPE Nombrado

CIP 010196

## **1. RESUMEN**

A continuación presentamos una síntesis de la investigación La condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, 2014-2015.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre la condición laboral y el desarrollo de funciones de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 50 servidores del área de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de condición laboral y de desarrollo de funciones. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 20).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho = -0,107$ , interpretándose como baja relación, con una ( $p > 1.02$ ), con el cual se acepta la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que no existe relación directa y poco significativa entre la condición laboral y el desarrollo de funciones.

## **2. PALABRAS CLAVE**

Condición laboral, Desarrollo de funciones Establecimiento Penitenciario.

## **3. ABSTRACT**

The following is a summary of research The employment status and development functions of security personnel Penitentiary Ancon I, 2014-2015.

The objective of the research was aimed at determining the relationship between employment status and development functions of the sample. The research is basic type, the level is descriptive and correlational design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 50 servers security area Penitentiary Ancon I.

To collect data instruments employment status and developmental functions were used. Data processing was performed using SPSS software (version 20).

Made descriptive analysis and correlation through Spearman Rho coefficient, with a score of  $Rho = -0.107$ , interpreted as low ratio, with ( $p > 1.02$ ), with which the null hypothesis is accepted by Therefore the results indicate that there is little significant and inverse relationship between employment status and development functions.

#### **4. KEYWORDS**

Keywords: Job Status, Development Penitentiary function.

## 5. INTRODUCCIÓN

Antecedentes y Fundamentación científica, técnica o humanística

Antecedentes Internacionales

Diego (2005) realizó la tesis titulada: “La Ética y la Corrupción en la Política y la Administración Pública”. El autor concluye diciendo: La excelencia en la gestión de los intereses colectivos no se podrá alcanzar sin formar a los servidores públicos en sólidos criterios de conducta ética, por lo tanto, el comportamiento correcto de estos es una condición para lograr un buen gobierno. La ética aplicada a la función pública implica servicio a la ciudadanía, es un elemento clave para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones al elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e integra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos. El tipo de estudio es descriptivo y método correlacional (Madrid-España).

Gonzales (1996) realizó la tesis titulada: “Ética en la Administración Pública” El autor manifiesta que la corrupción consiste en la utilización de las potestades públicas para intereses particulares cualquiera que sea la forma de manifestarse, sea en beneficio propio o de un tercero o de un partido político, sea por razón de amistad o por dinero o por otras prestaciones, donde el beneficio personal está por encima de las actitudes morales en perjuicio de una población que deposita su confianza. El mismo concluye de manera determinante que en una sociedad de intereses políticos y sociales será imposible asumir ideales de una adecuada aplicación de la Ética Pública mientras se encuentre inmersa la corrupción en sus gobernantes. La metodología aplicada a este estudio es descriptiva y de análisis correlacional (Bogotá-Colombia).

Sánchez (2011) realizó la tesis titulada: “Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar y rendimiento de los trabajadores” El autor concluye que el desempeño de las actividades profesionales durante un turno nocturno permanente influye de

manera decisiva en el bienestar material, en las relaciones sexuales y afectivas con la pareja, en el bienestar total y en el bienestar ponderado y desempeñar la misma en condición de rotación de turnos ocasiona efectos similares mayores aun cuando estos sean espaciados o continuos, crea una secuela de hábitos que se manifiestan en deterioro de su personalidad. Es decir las condiciones laborales de nocturnidad permanente y de rotación de turnos inciden de manera similar y negativa en el bienestar personal y en la satisfacción familiar, siendo ámbitos importantes para el desarrollo del individuo. El Método de estudio es descriptivo y análisis correlacional (Barcelona –España).

Arratia (2010) realizó la tesis titulada: “Desempeño Laboral y Condiciones de trabajo docente, influencia y percepciones desde los evaluados” La autora concluye que el trabajo docente está inmersa en un sistema escolar, a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual, esto implica que son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose dentro de un contexto que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado por ciertas condiciones materiales y sociales de trabajo. Estas condiciones influirán en el desempeño de los docentes y por tanto en los resultados de las evaluaciones de desempeño. El tipo de estudio es descriptivo, de metodología cualitativa con entrevista semi estructurada (Univ. Católica-Chile).

#### Antecedentes nacionales

Alfaro (2012) realizó la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y su relación con variables ocupacionales en Municipalidades” El autor define Satisfacción Laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores relacionados a partir de la experiencia ocupacional, donde aquel trabajador durante su jornada laboral despliega su capacidad en función de estar satisfaciendo una obligación moral ante una necesidad colectiva, pues a medida que desarrolla su trabajo sentirá una complacencia personal por ser parte de la solución de una comunidad. Asimismo Condiciones de trabajo como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que

regulan la actividad laboral. El enfoque utilizado es cuantitativo y el tipo de investigación utilizado es descriptivo y correlacional (PUCP Lima - Perú)

Estrada (2010) realizó la tesis titulada “Estudio de las condiciones laborales de los Vigilantes de Seguridad” El autor manifiesta las diferentes situaciones por las que atraviesan los denominados vigilantes que custodian entidades públicas y privadas con remuneraciones limitadas y condiciones de poca estabilidad laboral, las mismas que atentan con el bienestar de su economía, siendo un factor determinante para el buen desempeño de sus tareas como vigilante, se deben someter ante dos situaciones que resolver, la repercusión que significa llevar a casa el sustento familiar como el riesgo del trabajo delicado durante el día ante los peligros de su integridad física. El autor concluye que producto de las restricciones económicas y sociales que experimentan padecen de repercusiones cognitivas y psicológicas en su desenvolvimiento personal y familiar. El desarrollo del estudio es descriptivo y correlacional (UNMSM Lima-Perú).

## **6. METODOLOGÍA**

Población, muestra y muestreo

Población:

Está comprendido por 50 trabajadores de seguridad que laboran en el Establecimiento Penitenciario Ancón 1, los mismos que se diferencian por su condición laboral, pero deben cumplir funciones similares al interior durante la jornada que realizan en horario de trabajo 24 x 48 (24 horas de servicio x 48 horas de descanso); El universo de trabajadores involucra el servicio de seguridad interna y seguridad externa o perimetral, los mismos que son desarrollados por personal masculino en control de accesos, control de pabellones, revisión de visitas masculinas y vigilancia en torreones, mientras que el personal femenino ejecuta revisión de visitas femeninas, revisión de paquetes y control de cabinas entre otros. Esta situación es similar en todos los Establecimientos Penales a nivel nacional, siendo de trascendencia la investigación por tratarse de personal de un Establecimiento de Régimen Cerrado Especial.

Un aspecto importante, es definir con claridad y de modo específico la población objetivo de la investigación. Para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo. Hernández (2006) Así también se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo; La Población, objeto de estudio, está constituida por 50 trabajadores de ambos sexos del personal de seguridad que labora en el Establecimiento Penitenciario Ancón 1, de la Oficina Regional Lima, durante el periodo 2014-2015. Los mismos que están distribuidos en grupos de servicio diario, quienes cumplen roles en los diferentes puestos al interior como al exterior del Establecimiento Penitenciario; El personal que lo conforma es de mayor proporción masculino por tratarse de un recinto que alberga internos varones exclusivamente, mientras que el personal femenino cumple funciones auxiliares y de apoyo al servicio.

En las funciones que realiza el personal destaca la seguridad de las personas al momento de ingresar y salir del recinto, control de los visitantes, abogados, agentes pastorales, entre otros que acuden para atención de los internos; la seguridad de las instalaciones propias del recinto a nivel interno como externo, vigilancia en torreonos y la seguridad de las comunicaciones, esta refiere al control de ingreso y salida de equipos electrónicos de uso audiovisual, digital, telefonía celular, entre otros que generen situaciones de riesgo. Tal como se detalla en el siguiente cuadro.

#### Muestra

“La muestra es un sub grupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173); La muestra fue no probabilística por conveniencia, este tipo de muestra no utiliza la probabilidad ni fórmula matemática, dentro del muestreo no probabilístico se encuentra, las muestras intencionales, las que están realizadas a juicio propio del investigador. (Carrasco, 2008, p.36). En este caso se eligió al Establecimiento Penitenciario de Ancón I, por muestreo

sistemático considerando que el personal de seguridad que labora es la tercera parte de los trabajadores. La muestra calculada se distribuyó de manera proporcional en los tres grupos de seguridad:

### Muestreo

Según Zorrilla y Torres (1992) definió:

El muestreo es una técnica que consiste en la selección de una muestra representativa de la población o del universo que ha de investigarse, el muestreo establece los pasos o procedimientos mediante los cuales es posible hacer generalizaciones sobre una población, a partir de un subconjunto de la misma, con ayuda de las muestras inferimos: alguna o algunas propiedades del universo donde se obtienen, y no tener que estudiar exhaustivamente todos los elementos que lo componen, además las dos grandes ventajas del muestreo son la economía y la rapidez en la obtención de los datos. (pp. 76-77).

Según Hernández, *et al* (2010) definió:

El método del muestreo es no probabilístico, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. se utiliza en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas, en situaciones los muestreos no probabilísticos pueden ser adecuados y ofrecer buenas estimaciones de los parámetros poblacionales objeto del estudio, si bien, presentan como principal desventaja, el no poder estimar los errores al muestreo, ya que se desconocen las probabilidades de selección y la única ventaja de una muestra no probabilística desde la visión cuantitativa en su utilidad para determinado diseño de estudio que requiere no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. (pp. 189-190).

Muestreo intencional todos los elementos muestrales de la población serán seleccionados bajo estricto juicio personal del investigador. En este tipo de muestreo el investigador tiene previo conocimiento de los elementos poblacionales, aunque este muestreo es subjetivo, requiere que el investigador conozca los elementos muestrales, lo que permite que el muestreo sea

representativo. (Namakforoosh, 2006, p.189). La muestra estuvo constituida por 50 trabajadores que estuvieron durante su día de descanso por la oficina de sede central Lima, que cumplían los criterios de inclusión:

Criterios de selección Los criterios de inclusión y exclusión que serán considerados para la delimitación poblacional son los siguientes:

Criterios de inclusión: Ser un trabajador que labora en esta dependencia, haber sido incorporado en el régimen laboral materia de estudio y tener condición laboral activo nombrado o contratado. Criterios de exclusión: Se excluyeron de la muestra a los trabajadores que no laboran en esta dependencia, no realicen funciones de seguridad, se encuentren con licencia sin goce de remuneraciones que se encuentren cumpliendo suspensión por medida disciplinaria, se encuentren en calidad de rotados a una dependencia distinta a la materia de investigación.

### **Justificación Metodológica**

En cuanto a la elaboración de un instrumento, debemos señalar el aporte teórico de las experiencias acumuladas en la presente maestría, para fundamentar que en base al aporte de los encuestados se ha conseguido elaborar los siguientes resultados. En cuanto a la formulación de preguntas adecuadas a lo que se investiga, se ha desarrollado lo que se desea saber del encuestado, de acuerdo a su condición laboral que lo vincula con la Institución, y conocer en que aspectos puede representar al momento del desarrollo de sus funciones por la delicada labor que representa desempeñarse como personal de seguridad en un Establecimiento Penitenciario de régimen cerrado especial como es el recinto de Ancón también conocido como Piedras Gordas. La metodología señala que al no contarse con un instrumento estandarizado debíamos aplicar alguno previamente validado por un experto, el mismo que fue revisado por el Doctor Casiano Collazos José Manuel, quien considera pertinente, relevante y claro las preguntas contenidas en el cuestionario desarrollado para nuestras variable 1 Condición Laboral y la variable 2 Desarrollo de funciones

Estas preguntas elaboradas de acuerdo a la realidad existente para cada dimensión de la variable 1 en estudio “Condición laboral” nos reflejaran las respuestas en que grado de asimilación se encuentran los investigados, pues si recordamos que las dimensiones a estudiar son a los trabajadores de seguridad que tienen como modalidad de ingreso diferentes regímenes laborales como el DL 276, la Ley 29709 y DL 1057 CAS, los mismos que por su diversidad resultan distintos en su compromiso y responsabilidad al momento del cumplimiento de su trabajo.

En este sentido la muestra de 50 encuestados recogida del personal de trabajadores nos permitirá establecer como está respondiendo a la variable 2 “Desarrollo de funciones” esta parte de la Población de trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Ancón 1, que son alrededor de 50 trabajadores; Debido a que actualmente el nivel remunerativo es muy diferente de un régimen laboral a otro, pudiendo generar factores negativos como desmotivación, desgano, apatía para aquellos que ven su ingreso mensual por debajo de los compañeros que realizando la misma labor se encuentran en condición económica superior, pero el encuestado deberá expresar como considera esta diferenciación en el desarrollo de sus funciones.

## **7. RESULTADOS**

En la figura 1 se aprecia las respuestas recogidas de la base de datos para describir la variable Condición Laboral, luego se observa que ninguno de los encuestados tiene un nivel de percepción inadecuado de condición laboral, 50% manifestó que tiene un nivel medio, mientras que 50% manifestó tener un nivel adecuado en los servidores del E.P. Ancón I; demostrado porque los servidores en el desarrollo del cuestionario han expresado entre (24 a 27) de valoración.

En la figura 2 se aprecia las respuestas recogidas de la base de datos para describir la dimensión Ley de Carrera Administrativa del Sector Publico (DL 276), luego se observa que un 8% de los encuestados tiene un nivel inadecuado de percepción de esta dimensión, 50% manifestó que tiene un nivel medio, mientras que un 42% manifestó tiene un nivel adecuado en los

servidores del E.P. Ancón I.; demostrado porque los servidores en el desarrollo del cuestionario han expresado la tendencia absoluta a responder en mayor proporción entre (24 a 25) de valoración.

En la figura 3 se aprecia las respuestas recogidas de la base de datos para describir la dimensión Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria (Ley 29709), luego se observa que un 6% de los encuestados tiene un nivel inadecuado de percepción de esta dimensión, 44% manifestó que tiene un nivel medio, mientras que un 50% manifestó tener un nivel adecuado en los servidores del E.P. Ancón I; demostrado porque los encuestados en el desarrollo del cuestionario han expresado la tendencia absoluta a responder en mayor proporción entre (26 a 27) de valoración.

En la figura 4 se aprecia las respuestas recogidas de la base de datos para describir la dimensión Contratación Administrativa de Servicios (DL 1057), luego se observa que un 8% de los encuestados tiene un nivel inadecuado de percepción de esta dimensión, 44% manifestó tiene un nivel medio, mientras que 48% manifestó tener un nivel adecuado en los servidores del E.P. Ancón I; demostrado porque los encuestados en el desarrollo del cuestionario han expresado la tendencia absoluta a responder entre (26 a 27) de valoración.

En la figura 5 se aprecia las respuestas recogidas de la base de datos para describir la variable 2 Desarrollo de funciones, luego se observa que un 10% de los encuestados tiene un nivel inadecuado de percepción de desarrollo de funciones, 40% manifestó que tiene un nivel medio, mientras que 50% manifestó tener un nivel adecuado de percepción en los servidores del E.P. Ancón I, demostrado porque los encuestados en el desarrollo del cuestionario han expresado la tendencia absoluta a responder entre (26 a 27) de valoración.

## **8. DISCUSIÓN**

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, desde el punto de vista del cumplimiento en vista que se entiende que la inseguridad ciudadana también

está determinada por la participación desde adentro por aquellos cabecillas de bandas organizadas, que lideran acciones de secuestro y sicariato con la ciudadanía.

En este sentido, considero que en un personal que labora bajo efectos de la nocturnidad padecerá de efectos que influirán en su desarrollo de funciones, coincidiendo con lo que expresa el autor, debido a que el servidor penitenciario de seguridad en nuestra investigación ejecuta su trabajo en horarios de 24 horas de servicio continuo con 48 horas de descanso, dejando una secuela de hábitos que deberán afectar necesariamente su personalidad, siendo un factor determinante al momento de cumplir sus funciones de seguridad.

En cuanto a lo que considera el siguiente autor, comparando con el personal penitenciario tiene una similitud por cuanto el Sistema Penitenciario actual esta aplicando la meritocracia como principio para la ubicación laboral y la evaluación de desempeño como medio para la progresión en la carrera penitenciaria, siendo una repercusión en el desarrollo de las funciones del servidor penitenciario de seguridad que analizamos, al sentir la influencia que acontecerá cuando conozcan los resultados de su evaluación personal.

En la siguiente investigación el autor manifiesta en términos de satisfacción moral el cumplimiento de sus funciones, lo cual comparado con el personal penitenciario de seguridad despliega sus labores en función de sus ingresos mediante una remuneración, que debiendo ser atractiva ejecutan funciones alrededor de un medio donde los valores y la ética de las personas privadas de su libertad las han perdido totalmente, siendo hasta cierto modo vulnerables a su trasmisión ante estas actitudes que requieren reforzamiento de valores constantemente.

En esta investigación bastante semejanza se encuentra ante el estudio de los vigilantes que obtienen remuneraciones limitadas con poca estabilidad laboral, lo mismo sucede con el personal de seguridad penitenciario que se encuentra ante dos situaciones que resolver, las de llevar el adecuado sustento

familiar y el riesgo que significa para su integridad física es aun mas intensa al trabajar custodiando internos, debido a ello es inminente que experimentan repercusiones cognitivas y psicológicas que deberán asumir las autoridades para reivindicarlos de esta situación.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p=0.458 > 0.005$ , podemos afirmar que la condición laboral no se relaciona de manera significativa con el desarrollo de funciones, no existiendo semejanza con los resultados de la investigación que lleva por título "La condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, 2014-2015, concluyendo que el trabajador penitenciario, a pesar de sus diferencias remunerativas entre diversos regímenes laborales desarrollan sus funciones sin alterar su normal desenvolvimiento, sin embargo la condición laboral para los autores, estas variables debían establecer una relación directa.

Esta situación refleja que a medida que se analizaba cada dimensión las respuestas de los indicadores siempre tienen la misma tendencia, en una dimensión mas que otra pero nos demuestran estadísticamente la no relación directa entre condición laboral y desarrollo de funciones, que se interpreta como la no resistencia al trabajo para aquellos servidores que por percibir niveles de ingreso inferiores a los de sus compañeros estuvieran en posición de no desarrollar sus funciones; En cuanto a determinar la relación entre las variables condición laboral y desarrollo de funciones, vemos una vez concluida nuestra investigación de la muestra, que las dimensiones de la condición laboral no influyen en la variable desarrollo de funciones, por lo que se entiende que entre el personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, no se sienten afectados por las diferencias remunerativas que existen actualmente, en el cumplimiento de sus labores cotidianas.

En el resultado de las respuestas del cuestionario de acuerdo a la descripción de los niveles de las variables, los servidores de seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, expresan sus respuestas en el nivel intermedio, es decir no están convencidos de todo lo que manifiestan a lo

preguntado, considerando que sus posiciones respecto a una condición laboral que está siendo diferente a la de sus compañeros, se entiende no resultara determinante en el desarrollo de funciones. En cuanto a la investigación realizada se desprende que el personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario se identifica con el desarrollo de sus funciones, a pesar de que actualmente se encuentran con niveles remunerativos distintos entre compañeros de trabajo; Por otro lado, consideramos que en estos momentos no existiendo relación directa entre las variables condición laboral y desarrollo de funciones, estas al no estar siendo significativas no afectaran su cumplimiento. Finalmente, señalaremos que se han cumplido los objetivos del presente estudio y deseamos recalcar la importancia de la condición laboral y desarrollo de funciones.

## 9. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, no existe una relación directa y significativa entre las variables Condición laboral y el Desarrollo de funciones según los trabajadores o servidores de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, 2014-2015; debido a que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.458$  y mientras el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $-0,107$ . Esta relación no es significativa y alcanza un nivel no aceptable de  $-10,7\%$ .

**SEGUNDA:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación no existe una relación directa y significativa entre los trabajadores nombrados mediante D.L. 276 y el desarrollo de funciones; debido a que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.102$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $-0,234$ . Esta relación no es significativa y alcanza un nivel no aceptable de  $-23.4\%$ .

**TERCERA:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta

investigación no existe una relación directa y significativa entre los trabajadores nombrados mediante Ley 29709 y el desarrollo de funciones; debido a que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.082$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $-0,249$ . Esta relación no es significativa y alcanza un nivel no aceptable de  $-24.9\%$ .

**CUARTA:** De acuerdo a las evidencias estadísticas, En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación no existe una relación directa y significativa entre los trabajadores contratados mediante D.L. 1057 y el desarrollo de funciones; debido a que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.263$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $-0,161$ . Esta relación no es significativa y alcanza un nivel no aceptable de  $-16.1\%$ .

**QUINTA:** En cuanto a la investigación realizada se desprende que el personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario no se identificaría con el desarrollo de sus funciones, debido a que actualmente se encuentran con niveles remunerativos distintos entre compañeros de trabajo; Por otro lado, consideramos que en estos momentos no existiendo relación directa entre las variables condición laboral y desarrollo de funciones, estas al no estar siendo significativas pueden afectar su cumplimiento.

## 10. REFERENCIAS

- Alfaro, F. (2012) *“Satisfacción Laboral y su relación con variables ocupacionales en Municipalidades”* PUCP Lima – Perú: Ediciones Amauta
- Arratia, A. (2010) *“Desempeño Laboral y Condiciones de trabajo docente, influencia y percepciones desde los evaluados”* Tesis para Magister (U. Católica-Chile)
- Balestri, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Universidad Nacional Abierta. Venezuela. Recuperado link [http//](http://).

Balestrini, % 20M%20Cap%20VI%20U2.pdf. Bernal, C. (2010). "Metodología de la investigación". (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.

Bizquera, R (2009) "*Metodología de la Investigación científica*" (5° ed.) Madrid Ediciones la Muralla de Madrid España, Caballero, A. (2000). *Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis explicativas*. (1ª ed.). Perú: Udegraf S.A.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2ª ed.). Editorial. San Marcos. Lima, Perú.

Código de Ejecución Penal; Decreto Legislativo 654 aprobado el 31 de Julio 1991, publicado por Diario Oficial El Peruano Lima Perú.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración* (8ª ed.). México: Interamericana Editores S.A.

Condiciones Laborales en el mundo empresarial - UVaDOC Recuperado de link del internet <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG-L%2064.pdf>

Diego, O. (2005). *La Ética y la Corrupción en la Política y la Administración Pública*. Madrid, España: Ediciones Universal

Estrada, C. (2010) "*Estudio de las condiciones laborales de los Vigilantes de Seguridad*" Ediciones Santillana (UNMSM Lima-Perú)

Gonzales, R. (1996) "*Ética en la Administración Pública*" Enciclopedia de análisis laboral, Ediciones Sudamérica. Bogotá, Colombia.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Interamericana Editores S.A.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Interamericana Editores S.A.

Las Condiciones de Trabajo definición de Recursos Humanos Recuperado de link del internet <https://recursoshumanosperu.blogspot>.

Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria N°29709 aprobado por el Congreso de la República con fecha 16 Junio 2011.

Manual de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario aprobado mediante RP N°755-2009-INPE/P del 06 Noviembre 2009.

Manual de Clasificador de Cargos del Sistema Penitenciario aprobado mediante Resolución Presidencial N°048-2014-INPE/P del 29 Enero 2014.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002). *La remuneración en el Perú*. Boletín de Economía Laboral 22-24. Recuperado de <http://22-24.pdf>

Namakforoosh, N. (2006). *Metodología de la investigación (2ª ed)* México Distrito Federal Ediciones Limusa S.A.

Planeamiento Estratégico del Instituto Nacional Penitenciario aprobado mediante RP N° 373-2012-INPE/P del 26 Julio 2012.

Reglamento de la Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria N°29709 aprobado mediante Decreto Supremo N°013-2012-JUS del 23 Julio 2012.

Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional Penitenciario aprobado mediante Decreto Supremo N°009-2007-JUS del 09 Octubre 2007

Reglamento del Código de Ejecución Penal; aprobado mediante Decreto Supremo N°015-2003-JUS del 08 Agosto 2003 Diario Oficial El Peruano.

Reglamento General de Seguridad del INPE aprobado mediante Resolución Presidencial N°003- 2008-INPE-P del 03 Enero 2008.

Ruíz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Caracas: Ediciones Fedeupel. Caracas Venezuela.

Sánchez, M. (2011) “*Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar y rendimiento de los trabajadores*” Ed. Tauro (Barcelona España).

Sánchez, H y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2ª ed.)*. Lima: San Marcos.

## **11. RECONOCIMIENTOS.**

A mis padres por darme la vida, a mi esposa por continuar la dicha y la felicidad a mi lado y A mis hijos Bryam y Melanie que son la esperanza futura del orgullo de la familia.

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Manuel Ángel Suyo Palacios, estudiante ( x ), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07540776, con el artículo titulado

“La Condición Laboral y el Desarrollo de Funciones del personal de Seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I, 2014-2015 ”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha

Lima 20 de Febrero del 2016

Nombres y apellidos

Manuel Angel Suyo Palacios