



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de
Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La
Libertad -Trujillo, año 2018

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

AUTOR

Vásquez Ortiz, Johnny Klinger

ASESORA

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

Trujillo – Perú

2018

Página del jurado



Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva
Presidenta



Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón
Secretaria



MSc. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta investigación, en primer lugar, a Dios, teniendo siempre presente que es principio y fin de todo cuanto existe, por guiarme siempre y ayudarme a no desfallecer en este camino trazado y que todo esfuerzo será siempre recompensado por él.

A mis pequeñas hijas Sophia, Alessia y a mi Abuelo Hilario, porque en ellos veo reflejado el amor puro y sin condición, la humildad, el comienzo y la experiencia.

Agradecimiento

A Dios por darme fortaleza y vida, a mis padres, a mi esposa Cinthya y a todos los integrantes de mi familia por su apoyo constante en mis estudios y todo proyecto que he iniciado en la vida.

A la Policía Nacional del Perú, institución a la que pertenezco y que durante mi tiempo de servicio ha permitido desarrollarme profesionalmente, dándome experiencias, conociendo el trabajo en equipo y sobre todo la realidad de nuestra sociedad, a mis compañeros de trabajo por su paciencia y comprensión en el trayecto de mis estudios, considerando que una de las maneras de agradecerles, es contribuyendo en aportar mis capacidades para un mejor desempeño en nuestra función, maximizando nuestros objetivos y así poder satisfacer la demanda que requiere nuestra ciudadanía.

Declaración de autenticidad

Yo Johnny Klinger VÁSQUEZ ORTIZ con DNI N° 45765971, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Así mismo, autorizo a la universidad publicar mi investigación si así lo cree conveniente.

Trujillo, diciembre 2018



Johnny Klinger Vásquez Ortiz

DNI N°: 45765971

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Que en el cumplimiento a lo establecido por la junta de jurados y rigiéndome a los reglamentos del departamento de Grados y Títulos de esta prestigiosa Universidad César Vallejo, ante ustedes expongo y presento la investigación titulada Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de La Región Policial La Libertad -Trujillo, año 2018, la misma que pongo a vuestra disposición y someto a su consideración, anhelando que cumpla con los requisitos de aprobación para alcanzar el título Profesional de Licenciado en Administración.

El Autor.

Índice

| | |
|---|-----------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Declaración de autenticidad..... | v |
| Presentación..... | vi |
| Índice..... | vii |
| Resumen..... | ix |
| Abstract..... | x |
| I. Introducción..... | 1 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 1 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 4 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 7 |
| 1.3.1. Relaciones interpersonales..... | 7 |
| 1.3.1.1. Comunicación. | 10 |
| 1.3.1.2. Motivación. | 10 |
| 1.3.1.3. Integración. | 11 |
| 1.3.1.4. Resolución de problemas..... | 11 |
| 1.3.2. Policía Nacional del Perú..... | 11 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 12 |
| 1.5. Justificación del estudio | 12 |
| 1.6. Hipótesis..... | 14 |
| 1.7. Objetivos..... | 14 |
| 1.7.1. Objetivo general..... | 14 |
| 1.7.2. Objetivos específicos..... | 14 |
| II. Método..... | 16 |
| 2.1. Tipo de investigación..... | 16 |
| 2.2. Diseño de investigación | 16 |
| 2.3. Variables, operacionalización..... | 16 |
| 2.3.1. Variable..... | 16 |
| 2.3.2. Operacionalización..... | 17 |
| 2.4. Población y muestra | 18 |

| | |
|---|----|
| 2.4.1. Población..... | 18 |
| 2.4.2. Muestra..... | 18 |
| 2.4.3. Unidad de análisis..... | 18 |
| 2.4.4. Criterios de selección..... | 18 |
| 2.4.4.1. Criterios de inclusión..... | 18 |
| 2.4.4.2. Criterios de exclusión..... | 19 |
| 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 19 |
| 2.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 19 |
| 2.5.2. Validez..... | 19 |
| 2.5.3. Confiabilidad..... | 20 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos..... | 20 |
| 2.6.1. Análisis descriptivo..... | 20 |
| 2.7. Aspectos éticos..... | 20 |
| III. Resultados | 21 |
| 3.1 Datos generales..... | 21 |
| 3.2 Contrastación de la hipótesis..... | 27 |
| IV. Discusión | 30 |
| V. Conclusiones | 32 |
| VI. Recomendaciones | 34 |
| VII. Propuesta | 35 |
| VIII. Referencias bibliográficas | 43 |
| IX. Anexos | 45 |

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de relaciones interpersonales existentes entre Oficiales y Suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de la Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018, metodológicamente, la investigación es de tipo descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal, trabajándose con una población finita de 361 efectivos policiales, siendo estos 32 Oficiales y 329 Suboficiales, en la que solo se logró encuestar a 334 efectivos policiales, utilizándose para la recolección de datos y poder medir la variable relaciones interpersonales, una técnica de encuesta con un instrumento de cuestionario adaptado de 15 ítems y una escala de tipo Likert. De esta investigación se concluye que de los datos obtenidos de la variable y procesados con el programa Excel arrojó que el 50.60% de los encuestados indican que el nivel de las relaciones interpersonales existentes es bueno y el 49.40% indica que es regular, asimismo de los resultados determinados con la prueba normalidad Kolmogorov-Smirnov considera que las dimensiones: Comunicación, integración, motivación y resolución de problemas son aceptadas en el presente estudio, aprobándose la hipótesis con un valor de $0.0744159 < 0.3141607$ obtenido del cálculo estadístico (S-k).

Palabras clave: Relaciones interpersonales, comunicación, integración, motivación.

Abstract

The general objective of the investigation was to determine the level of interpersonal relationships existing between officers and non-commissioned officers of the Division of Criminal Investigation and Support to Justice of the Police Region La Libertad - Trujillo, 2018, methodologically, the investigation is of descriptive type, non-experimental cross-sectional design, working with a finite population of 361 police officers, these 32 officers and 329 NCOs, in which only 334 police officers were surveyed, used for data collection and to measure the variable interpersonal relationships , a survey technique with a questionnaire instrument adapted from 15 items and a Likert scale. From this investigation it is concluded that the data obtained from the variable and processed with the Excel program showed that 50.60% of the respondents indicate that the level of existing interpersonal relationships is good and 49.40% indicate that it is regular, as well as results determined with the normality test Kolmogorov-Smirnov considers that the dimensions: Communication, integration, motivation and problem solving are accepted in the present study, approving the hypothesis with a value of $0.0744159 < 0.3141607$ obtained from the statistical calculation (S-k).

Keywords: *Interpersonal relationships, communication, motivation, integration.*

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Desde hace muchas décadas los centros laborales de todo el mundo han constituido contextos sociales internos, donde sus trabajadores suelen interactuar, comunicarse y compartir sus ideas, así como el definir e interpretar su ambiente laboral, es así como partiendo de las etapas de interacción social y de las relaciones interpersonales que suelen mantener los trabajadores ya sea por (amistad, enemistad, de poder, de influencia, cooperativas, competitivas...), se puede configurar una estructura social de la organización. No obstante, se puede decir que uno de los factores que condiciona el riesgo de calidad de las relaciones interpersonales es el tipo de poder en sus diversas formas de expresión que presenta cada individuo ya sea (ascendentes, descendentes y horizontal). Por medio de diferentes mecanismos de influencias y poder como (habilidad comunicativa, personalidad, status profesional, experiencia...) los individuos cuentan con un sinfín de estrategias para poder así influir de manera efectiva, temporal o permanente sobre los demás trabajadores de la empresa.

Por otro lado, entre los factores que proporcionan la consolidación del poder en las organizaciones, es de resaltar la organización que presenta estructura de tipo piramidal y cuyo propósito es que sus individuos consoliden posicionamientos, defiendan sus intereses y logren apoyos que les permita mantener una adecuada estabilidad personal y para la organización, la participación y distribución del poder y sus tácticas empleadas por sus miembros. Al respecto de lo antes pronunciado, las entidades donde se ejecuta interacciones sociales positivas benefician en la satisfacción de necesidades de incorporación, así como efecto de permanencia y soporte social; asimismo, proporcionan estrategias de afrontamiento ante las situaciones laborales adversas y mejoran el clima laboral. Por lo contrario, cuando las interacciones sociales entre los individuos son inadecuados, destructivos, puede generarse un alto nivel de amenaza para el factor psicosocial, atentando el estado de ánimo, salud y bienestar del individuo influenciando en el estrés y generando insatisfacción, conflictos, exclusión, individualismo entre otros.

Wiemann (2011) en su libro *La comunicación en las relaciones Interpersonales* afirma que “las relaciones interpersonales son evidentemente complejas. Todas nuestras

relaciones son diferentes unas de otras, sin embargo, todas ellas tienen algunos elementos básicos en común. Todos tenemos necesidades en materia de afiliación, control y logro de metas” (p.34). Dando a entender que, para lograr comunicarnos fluidamente con otros, primero uno debe entenderse y considerarse así mismo, luego de ello optar por armar estrategias a base de valores éticos y una adecuada comunicación, sabiendo llegar hacia los demás. En muchos de los casos es evidente tratar de conocer nuestras molestias hacia alguien que apreciamos, sin que ni siquiera esté lo piense. Así como también transmitir un buen gesto o algún sentimiento hacia alguien que consideramos demasiado, pero con el mínimo cuidado de que esta relación no sea mal interpretada y se logre perder. Sea cual sea la posición lo considerable es saber llegar a ellos de la manera más apropiada empleando el tipo de comunicación verbal o no verbal y que sea muy bien entendida sin afectar más la relación.

En pleno siglo XXI, es de mucha importancia y necesario que las organizaciones conozcan el comportamiento de sus individuos, ya que, de tener características abusivas, indiferentes, antisociales etc., en sus ambientes de las organizaciones afectaría a los objetivos de la misma, estas malas conductas ejercen una influencia directa al comportamiento de los demás trabajadores que se desempeñan en la misma, en consecuencia va a determinar la forma en la que el trabajador perciba su trabajo y se desempeñe en ella, disminuyendo su productividad y un bajo grado de satisfacción.

La realidad descrita líneas arriba se cumple en cualquier organización a nivel mundial. En el Perú la situación no es distinta, durante los últimos años, a través de los distintos medios de comunicación, sea por televisión, radio, periódico, revistas y hoy en día con mayor influencia las redes sociales, se ha dado a conocer sobre distintos casos en que se ha puesto en manifiesto el incremento de los riesgos psicosociales en las organizaciones, sobre todo en lo que respecta al acoso laboral acogiendo mayor incidencia en las áreas administrativas de las empresas tanto en el sector público como privado. No obstante, la institución policial, por ser de naturaleza gubernamental, jerarquizada que se desempeña en el cumplimiento de sus funciones administrativas y operativamente a lo largo y ancho del territorio peruano, no escapa de la presencia de este riesgo que ocasiona un desempeño rígido entre sus integrantes, así como una

estructura organizacional inflexible, abuso de poder y autoridad en las relaciones personales.

Según Wiemann (2011) dice “Cuando la comunicación es competente, por lo general es eficiente y adecuada, y favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales competentes. Las relaciones competentes son aquellas que funcionan para la gente que participa”. (p.20)

Ante esta realidad se puede inferir que, en los integrantes de la Policía Nacional del Perú, a nivel de desempeño y productividad las relaciones interpersonales son de mucha importancia, porque de ello depende el nivel que se desea alcanzar, dando como ejemplo que, si en el ámbito laboral se lleva una buena relación y trato justo al personal, este se percibirá un buen clima laboral y coadyuvará al cumplimiento de las metas propuestas, asimismo transmitiendo buen servicio al ciudadano.

De enfrentarse a la existencia de actitudes negativas en el personal policial se consideraría en aplicar propuestas de trabajo, que estén enfocadas a mejorar las relaciones interpersonales de los mismos, tales como: la calistenia, gimnasia básica policial sin armas, talleres de psicología organizacional, liderazgo, capacitaciones en valores y juegos anti estrés.

Si la ciudadanía de la ciudad de Trujillo viene percibiendo que su policía perteneciente a la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia no cumple adecuadamente sus funciones o las cumple con ciertas decadencias, presentado un mal servicio u orientación al ciudadano, la falta de iniciativa a solución de problemas, ausencia de respuesta inmediata que estén relacionados a la función policial, creando una mala imagen, sin saber muchos de ellos que parte también de estos problemas que perciben serian a causa de malas relaciones interpersonales en entre los oficiales y suboficiales, sea cual sea el caso. Se trata de detectar el problema, ver sus fallas y corregir los errores, mas no para entrar en conflictos, diferencias con el ciudadano o en las demás entidades administradores de justicia. Es de importancia reconocer las críticas de la ciudadanía, mas no justificarse que el ciudadano poco valora el accionar policial o en muchos casos que la institución es la culpable por los constates cambios de gobiernos.

Las críticas más aún si vienen de personas a la cual servimos deben ser útil al más alto nivel para la toma de decisiones y cambios relevantes para la mejora del servicio.

Por lo tanto, es necesario que en la presente investigación se responda a las siguientes interrogantes:

¿Cómo determinar el nivel de relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018?

¿Cómo identificar el nivel de comunicación en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018?

¿Cómo identificar el nivel de integración en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018?

1.2. Trabajos previos

Para la presente investigación se hallaron los siguientes antecedentes:

Flores (2013), en su tesis titulada “Habilidades comunicacionales y las relaciones interpersonales con la comunidad dirigido a cadetes de cuarto año de la escuela superior de Policía “General Alberto Enríquez Gallo”, en este trabajo se manejaron teorías como la habilidad comunicacional dentro de la competencia comunicativa, la inteligencia emocional, las habilidades sociales, inteligencia socio personal e interpersonal, que orientan al desarrollo humano logrando su desenvolvimiento en interrelacionarse de manera óptima con la ciudadanía. Planteando el autor que, para lograr el desenvolvimiento en las prácticas comunicacionales y relaciones interpersonales de los cadetes de 4to año, se necesita de “la realización de un curso virtual de capacitación que ayude a desarrollar habilidades comunicacionales proporciona la oportunidad para que, quienes están por egresar de la Escuela de Formación de Policías “General Alberto Enríquez Gallo”, complementen su formación académica y desarrollen habilidades

comunicacionales como son; leer, escribir y hablar a través de procesos dinámicos e interactivos. La utilización de nuevas tecnologías de aprendizaje permitirá que los estudiantes participen activamente en la adquisición del conocimiento e intervengan en las diferentes actividades planificadas para el curso en igualdad de condiciones con sus compañeros participantes y con el docente, en un ambiente de aprendizaje adecuado, medios que le permitirán desarrollar un espíritu crítico, por medio del análisis y la reflexión, procesos indispensables en la labor policial” (p.8).

“Para su aplicación utilizo el método comparativo, con una muestra de sesenta 60 cadetes del 4to año de la Escuela de Formación de Policías “General Alberto Enríquez Gallo”, utilizando como técnica encuestas, diseñando un formulario de tipo cuestionario”. (pp.13-14)

Por otro lado, Escobedo (2015) en su tesis titulado “Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial” utilizando en el desarrollo de su investigación un “meto de tipo cualitativo, efectuando entrevistas semi estructuradas a cinco jefes policiales que estaban a cargo de investigación de carácter administrativo disciplinario cometidas por personal policial con casos vinculados a deficientes relaciones interpersonales. Asimismo, para complementar la investigación, así como cuatro jefes oficiales y cuatro suboficiales que prestan servicio en comisarías de lima” (pp.2-3), concluyendo que “el tratar de mejorar las deficientes relaciones interpersonales en la PNP será siempre necesario, a pesar de que estas puedan aparecer como moderadas o poco significativas. La mejora es necesaria en tanto esta anomalía del comportamiento de sus miembros coadyuva a la debilidad que ya muestra esta institución policial, en razón de graves falencias que muestra la organización en lo concerniente a gestión administrativa y funcional, como de los insuficientes recursos logísticos con que cuenta para hacer frente a los retos que se le presenta durante el cumplimiento de la función policial” (p.67)

Este trabajo se relaciona con la investigación ya que plantea, que las buenas relaciones interpersonales se fortalecen a base de una adecuada y fluida interacción grupal y a sus valores que sus integrantes demuestren entre sí.

Vásquez (2015), en su tesis “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015”, el presente estudio permitió “Determinar la asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Morales- 2015”. Se formuló la hipótesis general Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales. “Obteniendo que el factor de relaciones interpersonales de comunicación y trato, son los factores que se encuentra con mayor frecuencia; y el factor actitudes aparece con menor frecuencia en los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015; así mismo, se obtuvo que el 46.00% presenta un desempeño laboral de efectividad que hace referencia al grado en que la organización es capaz de lograr sus metas”. (p. 46)

No obstante, Hurtado (2014) en su tesis denominada “Estilo de liderazgo del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa PNP. CAP. Alipio Ponce Vásquez del Distrito de Barrios Altos”, por tratarse de una casa de estudios dependiente la Policía Nacional del Perú, integrada por efectivos policiales y empleados civiles, la autora tuvo como objetivo en demostrar como el estilo de liderazgo por parte del director de escuela, va intervenir en las relaciones interpersonales de los docentes integrantes de la mencionada institución educativa, teniendo en cuenta que se trata de dos variables relacionadas, “esta investigación es de tipo correlacional, el método es cuantitativo, de diseño no experimental transversal ya que no implica una experimentación de las variables” (p.70), es por ello que para la recolección de datos y los resultados se obtuvo “mediante un cuestionario, aplicado a una población de 30 docentes civiles y de la policía, que luego fueron procesados mediante el software SPSS versión 17 las cuales fueron corroborados mediante la prueba estadística chi-cuadrado” (p.71), tal es el caso que de sus resultados concluye que el estilo de liderazgo del director de escuela influye y se relaciona de manera significativa en cuanto a la comunicación, confianza, respeto y el desempeño laboral de los docentes pertenecientes a la mencionada casa de estudios, por ende de su estudio, análisis mediante los métodos y técnicas empleadas y corroboradas, determina que el director de escuela imparte en la institución educativa un estilo de liderazgo autoritaria, siendo de esta manera que influye en lo que respecta a la comunicación, confianza, respeto y el desempeño laboral, desequilibrando las buenas relaciones interpersonales de sus integrantes y de esta

manera afectando la comunicación y el respeto de los mismos, provocándose de esta manera un desequilibrio en busca de calidad educativa y bienestar de sus alumnos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Relaciones interpersonales

Es la interacción entre dos o más personas, conocida también como relación recíproca, donde sus asociaciones estarán basadas a las emociones e intereses, con objeto de entablar lazos con otros individuos o ser utilizada como vía de conseguir un beneficio.

Al respecto Bisquerra (2003) nos dice que “una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p.23)

En efecto para Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado (2007) definen que “Las relaciones interpersonales, que incluyen las relaciones de amistad, pareja, entre padres e hijos, entre compañeros, y otras por el estilo, forman parte esencial de la vida social. Sin ellas, los humanos no podríamos sobrevivir, en el más estricto sentido biológico” (p.334)

Asimismo, Rogers, (1985) en su teoría de las relaciones interpersonales nos dice: que, al alcanzar mayores experiencias a consecuencia de un buen estado de convivencia, también aumenta el rendimiento y buena conducta de las partes, obteniéndose buenos resultados tendientes a una buena relación y comunicación recíproca, mejorando también el funcionamiento psicológico.

Según Pérez, (2000) las relaciones interpersonales es una recopilación de comportamientos complejos, cuya interacción puede ser verbales y no verbales, tomando como un ejemplo en los menores que incurren a su entorno llegan a estar propensos a consecuencias deseadas, no deseadas del ámbito social, por lo

tanto, en la medida que obtienen el éxito o resultados deseados, sin causar perjuicios a otros, consideraríamos que obtuvieron buenas relaciones sociales.

Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado (2007) también afirman lo siguiente:

El estudio de las relaciones interpersonales ha tenido lugar fundamentalmente en el mundo occidental, y sobre todo en el estadounidense, se ha tendido a asumir que las relaciones cercanas son siempre voluntarias. De ahí que el principal factor que se haya estudiado como causante de las relaciones sea la atracción: si dos personas se sienten atraídas eso es todo lo que se necesita (condición necesaria y suficiente) para que inicien una relación. Esta concepción olvida el hecho de que en otras culturas y países muchas de las relaciones que se inician no parten de la existencia de una atracción inicial. Incluso obvia la realidad de que también en nuestra cultura existen importantes factores sociales y situacionales que son determinantes para el inicio de relaciones (p.339).

La definición de un grupo es muy importante para tener en cuenta como son las interacciones entre los individuos de una organización, ya que ellos por naturaleza organizacional forman sub ambientes sociales internos; para ello, Certo (2001) lo define como “un número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo además de tener un objetivo en común” (p. 376).

Dividendo la organización en dos grupos, donde al primero de ellos los denominaremos los formales que son aquellos trabajadores que para el cumplimiento de sus labores que contribuyan al logro objetivos, dependen y son sometidos a las órdenes de su plana jerárquica superior a ellos, en tanto al segundo grupo son los informales aquellos trabajadores que con su amplia

experiencia en el campo laboral crean con facilidad un sistema de integración, comunicativa con otros trabajadores, así como también la facilidad de solucionar problemas, yendo más allá del cumplimiento de logros y objetivos que la organización requiere.

Lo que toda organización requiere es que ambos grupos se desempeñen como equipos de trabajo. Pese a que muchos de sus empleadores y/o jefes de área, los dotan de materiales, indumentarias y cursos de capacitación, pero en muchas de las ocasiones solo logran convertir a un grupo en equipo, ya que más allá de la dotación de implementarios depende también de que sus individuos estén centrados y tengan la convicción propia de solidarizarse los unos con los otros para lograr los objetivos trazados por la organización. Por el contrario, de no existir iniciativa, compenetración o peor aún se perciben diferencias entre sus individuos, quedaría evidenciado que el grupo de trabajo no logre absolutamente nada.

De lograrse en una organización la formación de equipos de trabajo y estos logren resultados óptimos y satisfactorios a base de la comunicación, la perseverancia y la confianza, notoriamente las relaciones interpersonales entre los que la integran y estos con otros grupos serán mejoradas, originando también una mística institucional hacia la organización. Por lo tanto, se crea una relación recíproca entre el personal y sus superiores.

De lo antes dicho, si bien es cierto las relaciones interpersonales no son de alcance para aumentar los logros de una organización, pero por su calidad definitivamente si contribuyen a que sus integrantes sean quienes lo logren.

Por otra parte, el proceso de interacción y confianza se debe a las relaciones de los individuos de una organización, básicamente porque existe una comunicación que origina que también entre ellos se comprometan y se identifiquen en participar con su organización. Es por ello que se debe tomar en cuenta en sus planes de actividades las charlas comunicativas que dinamice los acontecimientos de la empresa, casuísticas laborales, y sean los integrantes

quienes libremente expresen su sentir hacia los demás y con la organización, reanimando de esta manera la entidad organizacional. Dado que de no existir una estrategia comunicativa la organización sufriría una desinformación entre sus integrantes, afectando toda interacción social y de esta manera también al retardo a sus acciones del sistema interno.

Según el clima laboral que se origine internamente en una organización, así como de las habilidades de sus integrantes y como estos se comuniquen y confíen entre sí mismos, dependerá de cómo las relaciones interpersonales sean llevadas a cabo, para así coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos y relacionarse de manera óptima entre ellos dentro y fuera de la organización.

Por consiguiente, para el logro de metas esperadas por la organización, influye mucho la convivencia laboral entre sus individuos, es por ello que existen una variedad de causas que intervienen en las relaciones interpersonales, considerándose en la presente investigación como las más relevantes: La Comunicación, la motivación, la integración y resolución de problemas.

1.3.1.1. Comunicación.

Según García (s.f) no dice que “la comunicación humana es una necesidad personal que presupone participación, diversidad, algo poseído solidariamente por varias personas, al menos dos, e implica al mismo tiempo unidad, cierta concordancia o fusión de las partes para formar un todo: al menos unas de ellas o ambas hacen donación de algo al otro” (p.2). Asimismo, dice que “El hombre, además de heterocomunicarse, es un ser auto comunicado, merced a su capacidad reflexiva, de su conciencia existencial y poder ser objeto y sujeto simultáneamente” (p.3)

1.3.1.2. Motivación.

Según Robbins (1999) nos dice que “la motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (p.123).

Asimismo, Rodríguez (1998) dice que motivación “Ha sido definida como el conjunto de razones que explican los actos de un individuo, o bien la explicación del motivo o motivos por lo que se hace una cosa... su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinada forma” (p.16).

1.3.1.3. Integración.

Según Cerco (2001), “es el complemento de un todo con las partes que hacían falta, es todo lo contrario a la discriminación o todo lo relacionado a donde el ser humano recibe el rechazo o la exclusión ante un grupo social, podríamos decir también, que parte de la integración es cuando un grupo de individuos incluyen a otro individuo sin importar su sexo, raza o religión” (p. 8).

1.3.1.4. Resolución de problemas.

Por otro lado, Bados y García (2014), en su estudio “Resolución de Problemas” nos dicen que: “implica la búsqueda racional de una solución o soluciones a través de una serie de estrategias que ayudan a solucionar o afrontar una situación problemática. Se consideran cuatro habilidades básicas: 1) definición y formulación del problema, 2) generación de soluciones alternativas, 3) toma de decisión, y 4) aplicación de la solución y comprobación de su utilidad” (p.5)

1.3.2. Policía Nacional del Perú

Es una institución jerarquizada y tutelar del Estado, de acuerdo a la Constitución política Perú (CPP,1993) “tiene como finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno, presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras” (art.166), realizando para tal fin labores de prevención, patrullaje e investigación mediante la ejecución de

operativos policiales y acciones orientadas a mantener la tranquilidad y la paz en nuestra sociedad; para lo cual debemos cumplir fielmente los principios y preceptos éticos al que estamos obligados, así como también el respeto íntegro a las leyes y los Derechos Humanos.

La Policía como defensor de la paz, guardián del orden y la seguridad pública refleja una realidad vivida a lo largo de la historia. Una hermosa realidad, por cierto, lograda en base al esfuerzo, sacrificio y dedicación de sus integrantes, para mantener la tranquilidad en nuestra sociedad. Pero también es una realidad que el mundo, y nuestro país la población se incrementa al igual que la violencia indiscriminada y la delincuencia en sus diferentes tipologías, categorías y modalidades respectivamente; los medios que se valen (avance tecnológico y científico) para hacerlo perfectible y evitar su responsabilidad ante la justicia, esto significa que la sociedad está siempre cambiando en todos sus niveles y está exigiendo más profesionalismo a la Policía para que emplee los medios y formas adecuadas que consoliden nuestras funciones.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las relaciones interpersonales existentes entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad -Trujillo, año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Considerando los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp.40-41).

La presente investigación es justificable ante la necesidad de optimizar las relaciones interpersonales entre el personal de oficiales y suboficiales que labora en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia – Trujillo, utilizándose para su estudio una investigación de tipo descriptivo no experimental, empleando técnicas de encuestas al mismo personal policial, buscando así identificarlas y proponer mejoras para obtener un mejor desenvolvimiento entre ellos mismos y ante la sociedad.

- Conveniencia.

La interacción recíproca entre los colaboradores de una organización es de mucha importancia, ya que a su vez manteniendo una misma línea de comunicación clara y

fluida, permitirá que el trabajo en equipo sea mucho más eficiente y se obtenga resultados positivos a los objetivos y a la producción de la organización y así también a las mejoras de las relaciones interpersonales.

Es de importancia que el personal policial de la DIVICAJ Trujillo mantenga buenas relaciones interpersonales, para así de esta manera alcanzar un conjunto de cualidades y habilidades positivas; que permitirán mayores posibilidades de enfrentar adversidades de la vida cotidiana, llegando de esta manera obtener cada integrante de la institución policial la formación adecuada y optima de su personalidad, asimismo un buen desenvolvimiento en su labor que desempeña como investigador. Por consiguiente, esta investigación por ser de tipo aplicada a base de los conocimientos obtenidos y adquiridos, permitirá reconocer las relaciones interpersonales que existe entre Oficiales y Suboficiales que laboran en la DIVICAJ Trujillo, para así de esta manera encontrar una realidad y de ser deficientes plantear estrategias para su mejoramiento, con el fin de obtener un mejor clima laboral para de esta manera contribuir con un mejor desempeño en nuestras funciones y mejorar el servicio para el bienestar de la sociedad.

- **Relevancia social.**

La Policía Nacional del Perú, a través de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia (DIVICAJ) Trujillo, para el cumplimiento de sus funciones tal como lo señala el art 166 de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la PNP, necesita que su personal tanto como Oficiales y Suboficiales ya sea la categoría, jerarquía y grado que ostenten, presenten un conjunto de cualidades y actitudes positivas así como la capacidad de respuesta inmediata y necesaria para un mejor desempeño en su labor policial, garantizando un servicio de calidad y profesionalismo, que atienda y cumpla con las expectativas del ciudadano Trujillano, beneficiándose en este caso la ciudadanía.

- **Implicaciones prácticas.**

Ayudará a lograr identificar las relaciones que se mantienen en el ámbito laboral, con la implementación de un sistema de comunicación y coordinación permanente y así como influye en las relaciones interpersonales y la labor que realiza el personal de

oficiales con el de suboficiales en la misma división policial, para así lograr identificar y mejorar las deficiencias, con el propósito de generar un alto rendimiento.

- **Valor teórico.**

El capacitar y poner en práctica la comunicación, la integración, la motivación y la resolución de problemas, permitirá también conocer las necesidades del personal de oficiales y suboficiales que labora en la División Investigación Criminal Trujillo, su entendimiento entre ellos mejorará su compromiso con la organización eliminándose barreras que se interpongan entre sus relaciones efectivas, generándose altos rendimientos en su desempeño.

1.6. Hipótesis

Las relaciones interpersonales entre Oficiales y Suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de La Región Policial La Libertad - Trujillo, durante el periodo 2018 son: Comunicación, integración, motivación y resolución de problemas.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de las relaciones interpersonales existentes entre Oficiales y Suboficiales de la División de Investigación Criminal y apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de comunicación en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018.
- Identificar el nivel de integración en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018.

- Identificar el nivel de motivación en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018.
- Identificar el nivel de resolución de problemas en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018.

II. Método

2.1. Tipo de investigación

La Investigación tiene un alcance descriptivo, dado que Hernández, Fernández y Baptista (2010), refiere que su objetivo es “indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción” (pp.152-153).

2.2. Diseño de investigación

Asimismo, esta investigación tiene un diseño No Experimental – Transversal

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos habla “en su libro Metodología de la investigación que la investigación no experimental sus Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149), asimismo nos dice que estos tipos de diseño transversal o Transeccional “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151).

Este diseño responde al siguiente modelo:

$$M \longrightarrow O_x$$

Donde:

M = Muestra

O_x = Observación de la Variable Relaciones Interpersonales

2.3. Variables, operacionalización

2.3.1. Variable

Relaciones interpersonales.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 2.1

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---|--|--|-------------------------|---|---------------------------|
| Relaciones Interpersonales | Para Bisquerra (2003) “una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p.23) | Es la manera en que se relacionan los integrantes de una organización ya sea de forma vertical u horizontal entre jefes y empleados dentro de la misma área de trabajo. Por consiguiente, la obtención de buenos resultados en el desempeño laboral, son los siguientes indicadores: | Comunicación | Nivel de comunicación directa y clara. | <i>Ordinal</i> |
| | | -Por relación a través de la Comunicación | | Nivel de atención e interés ante charlas. | |
| | | -Por el tipo de integración | Integración | Nivel de amabilidad en el dialogo. | |
| | | - Por la motivación | | Nivel de reclamo de acuerdo a tono de voz. | |
| - Por la resolución de problemas | Motivación | Nivel de identificación entre compañeros. | | | |
| Los mismos que intervienen en las relaciones interpersonales. | | Nivel de exclusión en actividades laborales. | | | |
| | Utilizando como técnica la encuesta | | | Nivel de relación fuera de la empresa. | |
| | | | | Nivel de ausencia laboral. | |
| | | | | Nivel opinión. | |
| | | | | Nivel de motivación entre compañeros. | |
| | | | | Nivel de delegación de responsabilidades. | |
| | | | | Nivel de solución problemas. | |
| | | | Resolución de problemas | Nivel de evitar conflictos. | |
| | | | | Nivel de alternativas compromiso de trabajo coordinado. | |

Nota: Bisquerra (2003) para la definición de la variable, respecto a cada una de las dimensiones, así como los indicadores son diseñados por el autor.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Acorde a los datos de carácter confidencial proporcionados por la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo año 2018, a la actualidad presenta un total de 361 efectivos policiales.

2.4.2. Muestra

Por tratarse de una variable cualitativa y una población finita, por ende, se consideró a los 361 efectivos policiales, siendo estos 32 Oficiales y 329 Suboficiales pertenecientes a la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad –Trujillo.

Tabla 2.2

La muestra de estudio deben dividirse en:

| | Cantidad |
|------------------|----------|
| Oficiales PNP | 32 |
| Suboficiales PNP | 329 |
| Total | 361 |

Nota: para la recolección de datos

2.4.3. Unidad de análisis

Se considera a cada uno de los oficiales y suboficiales que laboren en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Region Policial -Trujillo.

2.4.4. Criterios de selección:

2.4.4.1. *Criterios de inclusión.*

Se tomó en cuenta solo a personal policial entre oficiales y suboficiales que laboren más de tres meses en cualquiera de las áreas de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Region Policial - Trujillo.

2.4.4.2. *Criterios de exclusión.*

No se tomó en cuenta a personal policial entre oficiales y suboficiales que se encuentren de comisión de servicio fuera de la ciudad de Trujillo o destacados a otras dependencias policiales.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 2.3

| Variable | Técnica | Instrumento |
|----------------------------|----------|-----------------------|
| Relaciones Interpersonales | Encuesta | Cuestionario adaptado |

Nota: para la variable Relaciones interpersonales se utilizó la escala tipo Likert.

Para mediar la variable Relaciones interpersonales se utilizó la escala tipo Likert considerándose los reactivos Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre y Siempre otorgándosele la puntuación de 1, 2, 3 y 4 respectivamente, para ello formulándose un cuestionario con 15 Ítems en la que se considerará los indicadores:

- Comunicación (Pregunta del 1 al 5)
- Integración (Pregunta del 6 al 8)
- Motivación (Preguntas del 9 al 11)
- Resolución de problemas. (Preguntas del 12 al 15)

Asimismo, considerando 60pts. como puntaje alto y 15pts como puntaje bajo., representados en la siguiente escala de rangos:

- Malo 15-30pts.
- Regular 31-45pts.
- Bueno 46-60pts.

2.5.2. Validez

Los cuestionarios de la presente investigación han sido calificados por cuatro jurados profesionales, quienes según sus especialidades determinaron su validez.

- Dr. Arteaga Ferrer Santos.
- Dra. Baltodano Nontol Luz.
- Mg. De Bracamonte Morales Pedro.
- Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline.

Estos resultados se le aplicó la validación de V-Aiken arrojando como resultado 1.00 lo que nos indica que es alta su validación.

2.5.3. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach donde arrojó el siguiente resultado para el instrumento.

Alpha de Cronbach – Instrumento Relaciones interpersonales es de 0.626.

2.6. Métodos de análisis de datos

2.6.1. Análisis descriptivo.

De conformidad a los resultados obtenidos y a la escala de medición ordinal, la recopilación y procesamiento de datos para su respectivo tratamiento estadístico descriptivo serán aplicados mediante el programa Microsoft Excel y el programa SPSS V22, ya que estos programas nos permiten la formulación de cálculos numéricos y el manejo de gráficos estadísticos que nos ayudara examinar mejor los resultados.

2.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación el autor tomó en cuenta el respeto a la autoría de otras investigaciones, comprometiéndose además de los principios y valores éticos, así como la veracidad, transparencia de los resultados y confidencialidad de los datos proporcionados por la institución policial.

III. Resultados

3.1 Datos generales

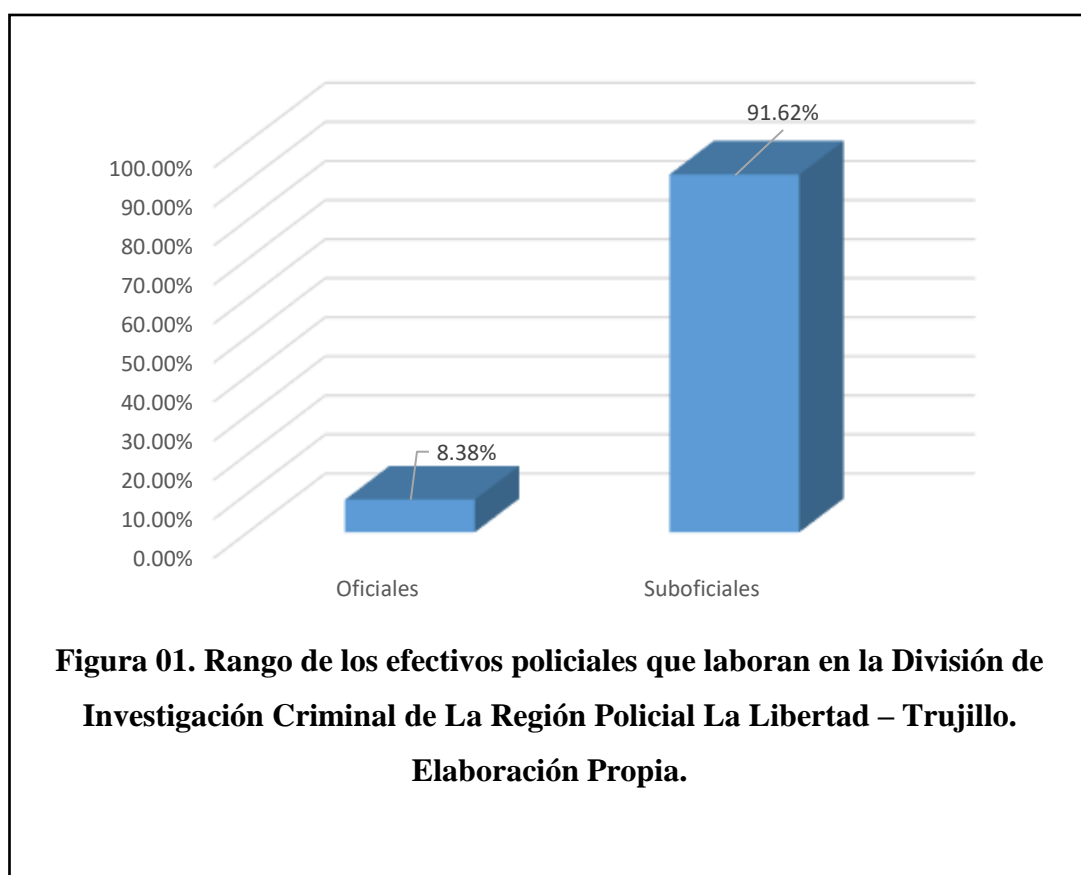
Razón Social: Policía Nacional del Perú - División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo.

RUC: 20165465009

Ubicación: Calle Toribio de Mogrovejo N°357 Urb. San Andrés 1° Etapa - Trujillo

Objetivo Social:

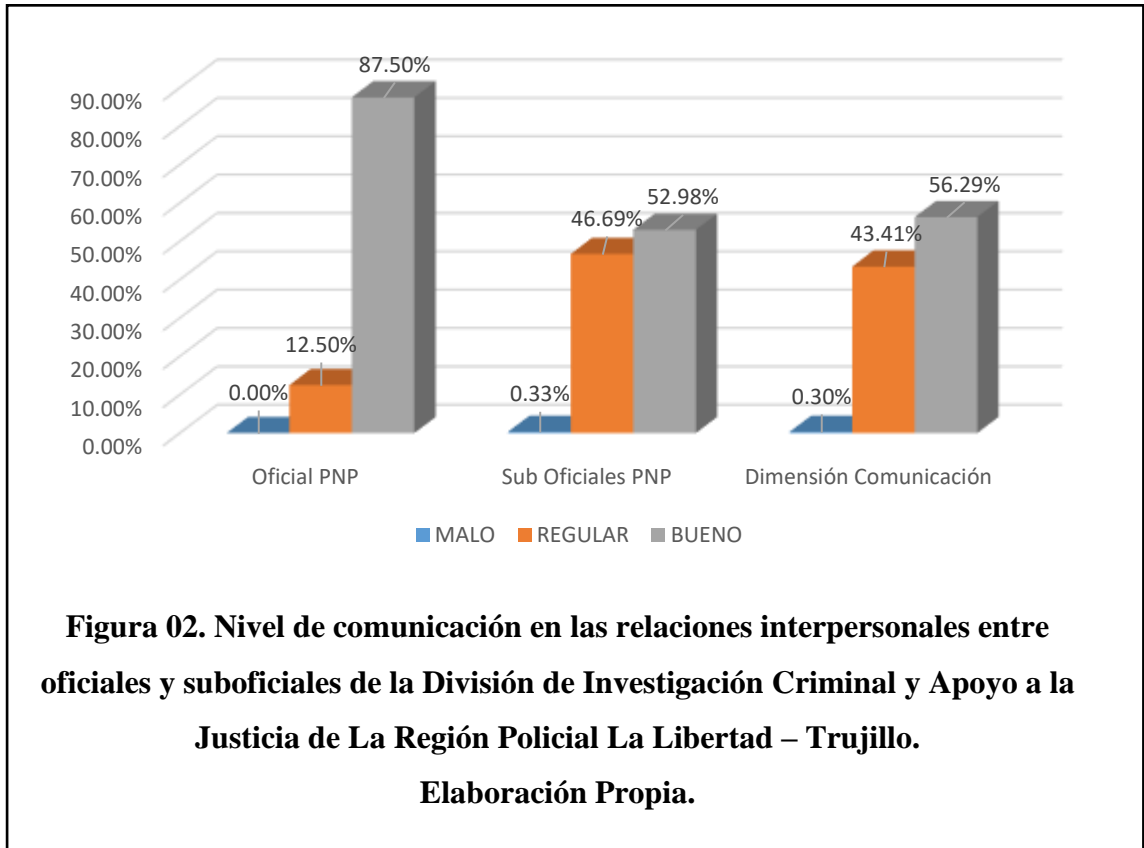
Constitución Política Perú (CPP,1993) “Garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras” (art. 166).



Interpretación:

Según la figura 01, el 8.38% de los efectivos policiales tienen el rango de Oficiales y el 91.62% tienen el rango de Suboficiales.

3.2. Nivel de comunicación en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018

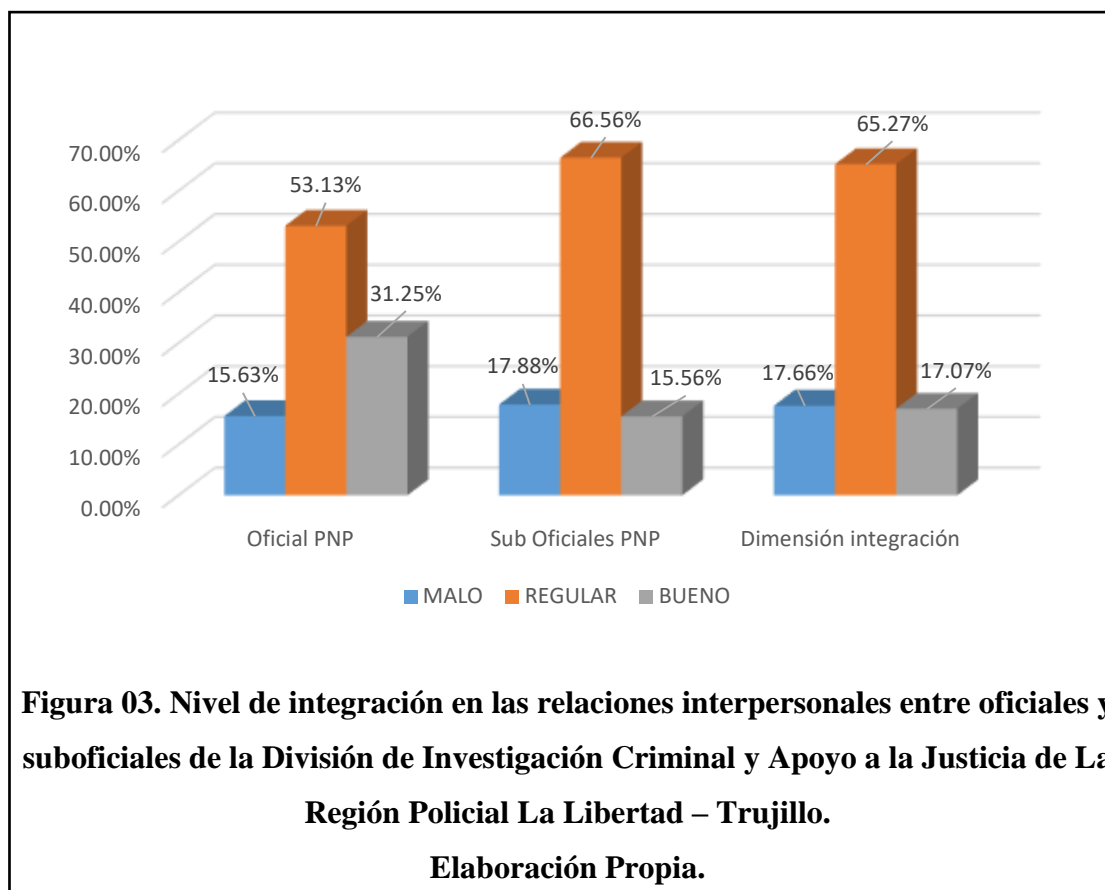


Interpretación:

Según la figura 02, el 56.29% de los encuestados indican que el nivel de comunicación en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENO, el 43.41% indican que es REGULAR y el 0.30% indican que es MALO.

Como se puede observar que para los oficiales el nivel de las comunicaciones es muy buena, mientras que para los sub oficiales es regular, lo que nos indica que la comunicación de un rango inferior hacia uno superior es regular.

3.3. Nivel de integración en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018

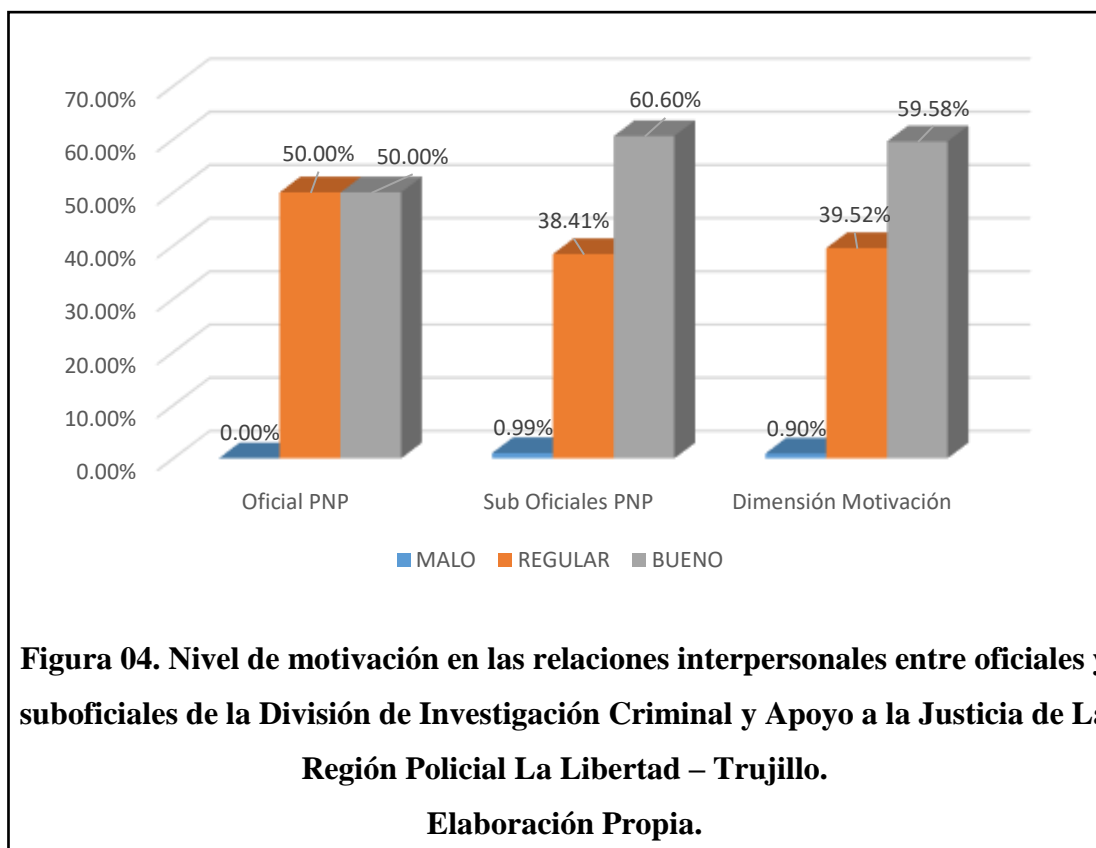


Interpretación:

Según la figura 03, el 65.27% de los encuestados indican que el nivel integración en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es REGULAR, el 17.07% indican que es BUENO y el 17.66% indican que es MALO.

De acuerdo a los resultados encontrados en el desarrollo del instrumento tenemos que la mayoría de los oficiales y suboficiales se sienten identificados por sus compañeros, que se relacionan fuera de la institución, pero de los resultados del Ítems N° 07 del cuestionario adaptado tenemos un indicador que señala que un 16% entre oficiales y suboficiales casi siempre se sienten excluidos de las actividades que organizan sus compañeros, lo que nos lleva a que existe una regular integración entre los oficiales y suboficiales.

3.4. Nivel de motivación en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018

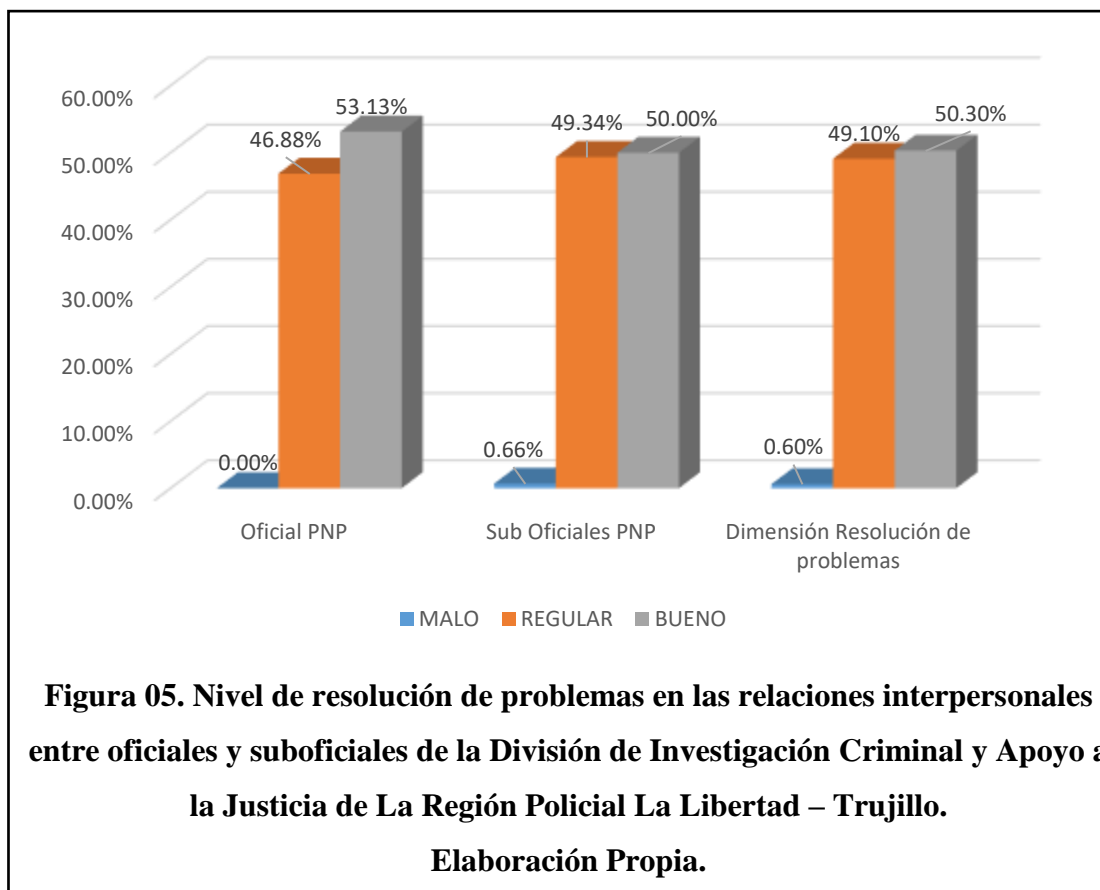


Interpretación:

Según la figura 04, el 59.58% de los encuestados indican que el nivel de motivación en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENO, el 39.52% indican que es REGULAR y el 0.90% indican que es MALO.

De acuerdo al instrumento de medición tenemos que los oficiales y sub oficiales en su mayoría cumplen con los horarios establecidos en su jornal de trabajo, que se sienten motivados con en el equipo de trabajo al que pertenecen, lo que nos lleva a que la motivación en la institución es buena.

3.5. Nivel de resolución de problemas en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018



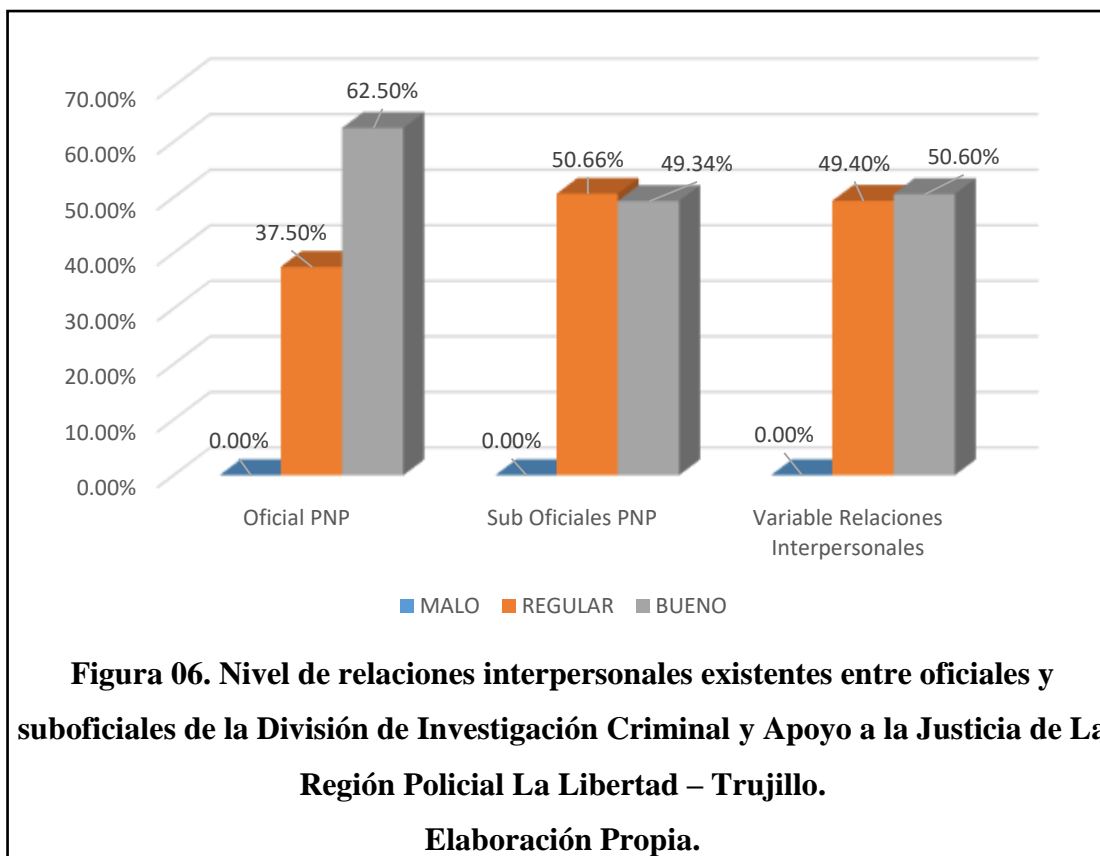
Interpretación:

Según la figura 05, el 50.30% de los encuestados indican que el nivel de resolución de problemas en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENO, el 49.10% indican que es regular y el 0.60% indican que es MALO.

En la medición del instrumento tenemos que los oficiales y suboficiales en su mayoría tratan de hacer lo necesario para evitar los conflictos entre ellos, siempre buscan alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado y comunicativo.

Pero de los resultados del Ítems N° 12 del cuestionario adaptado tenemos un indicador del 48% que nos muestra que entre los oficiales y suboficiales casi nunca dejan que los demás tomen la responsabilidad de resolver problemas sino ellos mismos lo desean hacer.

3.6. Nivel de las relaciones interpersonales existentes entre Oficiales y Suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018



Interpretación:

Según la figura 06, el 50.60% de los encuestados indican que el nivel de las relaciones interpersonales existentes entre los oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENA y el 49.40% indica que es REGULAR.

Lo que nos indica el instrumento es que de la medición de las cuatro dimensiones que se consideró para medir la variable relaciones interpersonales tenemos que la comunicación y motivación son las que mejor se identifican los oficiales y suboficiales, por otro lado, tenemos que la dimensión integración es la que presenta un 65.27% en la escala regular, lo que significa que esta dimensión presenta un riesgo latente que podría debilitar las relaciones interpersonales lo cual se debe de trabajar más en esta dimensión.

3.7. Contrastación de la hipótesis.

Para determinar la contrastación de la hipótesis se utilizó la Prueba Normalidad Kolmogorov-Smirnov

Se considera lo siguiente:

Hipótesis nula (H₀): Las relaciones interpersonales entre Oficiales y Suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, durante el periodo 2018 NO son: Comunicación, integración, motivación y resolución de problemas.

Hipótesis alterna (H₁): Las relaciones interpersonales entre Oficiales y Suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, durante el periodo 2018 son: Comunicación, integración, motivación y resolución de problemas.

Nivel de significancia: 0.05

Si el estadístico de prueba o teórico es mayor que el estadístico calculado S-k se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 3.1.
Datos iniciales

| | |
|------------------------------|-----------|
| Media | 46.032934 |
| Desv | 3.4997373 |
| Mínimo | 32 |
| Máximo | 58 |
| Rango | 26 |
| Numero de datos | 334 |
| Numero de intervalos sturges | 9.3283633 |
| Numero de intervalos raíz n | 18.275667 |
| Tamaño del intervalo | 1.4226567 |

Tabla 3.2.
Tabla de frecuencias

| Intervalos | Lim. Inferior | Lim. Superior | Frec. Observada | FOR | FOR ACUM | FER ACUM | ABS(FOR ACUM - FER ACUM) |
|------------|---------------|---------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 1 | 32 | 33.422657 | 1 | 0.002994 | 0.002994 | 0.0547176 | 0.051723554 |
| 2 | 33.422657 | 34.845313 | 0 | 0 | 0.002994 | 0.1094351 | 0.106441119 |
| 3 | 34.845313 | 36.26797 | 1 | 0.002994 | 0.005988 | 0.1641527 | 0.158164673 |
| 4 | 36.26797 | 37.690627 | 0 | 0 | 0.005988 | 0.2188703 | 0.212882238 |
| 5 | 37.690627 | 39.113284 | 3 | 0.008982 | 0.0149701 | 0.2735878 | 0.258617768 |
| 6 | 39.113284 | 40.53594 | 5 | 0.0149701 | 0.0299401 | 0.3283054 | 0.298365273 |
| 7 | 40.53594 | 41.958597 | 13 | 0.0389222 | 0.0688623 | 0.383023 | 0.314160683 |
| 8 | 41.958597 | 43.381254 | 55 | 0.1646707 | 0.2335329 | 0.4377405 | 0.20420759 |
| 9 | 43.381254 | 44.80391 | 52 | 0.1556886 | 0.3892216 | 0.4924581 | 0.103236533 |
| 10 | 44.80391 | 46.226567 | 59 | 0.1766467 | 0.5658683 | 0.5471757 | 0.018692608 |
| 11 | 46.226567 | 47.649224 | 49 | 0.1467066 | 0.7125749 | 0.6018932 | 0.11068163 |
| 12 | 47.649224 | 49.07188 | 34 | 0.1017964 | 0.8143713 | 0.6566108 | 0.157760471 |
| 13 | 49.07188 | 50.494537 | 22 | 0.0658683 | 0.8802395 | 0.7113284 | 0.168911169 |
| 14 | 50.494537 | 51.917194 | 11 | 0.0329341 | 0.9131737 | 0.7660459 | 0.147127735 |
| 15 | 51.917194 | 53.339851 | 24 | 0.0718563 | 0.9850299 | 0.8207635 | 0.164266457 |
| 16 | 53.339851 | 54.762507 | 3 | 0.008982 | 0.994012 | 0.875481 | 0.118530928 |
| 17 | 54.762507 | 56.185164 | 1 | 0.002994 | 0.997006 | 0.9301986 | 0.066807374 |
| 18 | 56.185164 | 57.607821 | 0 | 0 | 0.997006 | 0.9849162 | 0.012089809 |
| 19 | 57.607821 | 59.030477 | 1 | 0.002994 | 1 | 1.0396337 | 0.039633745 |

Tabla 3.3.

Regla de decisión

| | |
|---|---------------------------------------|
| Estadístico calculado (S-k) | 0.3141607 |
| Nivel de Significancia | 0.05 |
| Grados de libertad | 334 |
| Estadístico obtenido de la tabla (teórico) | 0.0744159 |
| La Hipótesis | Se acepta la hipótesis alterna |

De acuerdo a los datos obtenidos tenemos que $0.0744159 < 0.3141607$ por lo tanto se ACEPTA la hipótesis H_1 . Las relaciones interpersonales entre Oficiales y Suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, durante el periodo 2018 son: Comunicación, integración, motivación y resolución de problemas.

IV. Discusión

De acuerdo a la investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de relaciones interpersonales existentes entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018, según la figura 06 el 50.60% de los encuestados indican que el nivel de las relaciones interpersonales es BUENA, el 49.40% indica que es REGULAR; estos resultados NO guardan relación con la investigación realizada por Escobedo (2015) en su tesis titulado “Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial” donde después del análisis de las entrevistas a los efectivos policiales que estuvieron involucrados en por lo menos una deficiente relación interpersonal, se explicitó que siete de ocho de ellos, entre los que se encuentran jefes y subordinados, ninguno tuvo una vinculación laboral directa o de dependencia con el otro efectivo policial con el que se produjo el irregular comportamiento; pero si guarda relación con el autor Pérez, (2000) donde menciona que las relaciones interpersonales es una recopilación de comportamientos complejos, cuya interacción puede ser verbales y no verbales, tomando como un ejemplo en los menores que incurrir a su entorno llegan a estar propensos a consecuencias deseadas, no deseadas del ámbito social, por lo tanto, en la medida que obtienen el éxito o resultados deseados, sin causar perjuicios a otros, consideraríamos que obtuvieron buenas relaciones sociales.

Según el primer objetivo específico es identificar el nivel de comunicación en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018, en la figura 02 el 56.29% de los encuestados indican que el nivel de comunicación es BUENO, el 42.22 indican que es REGULAR y el 0.30% indican que es MALO; estos resultados no guardan relación con la investigación realizada por Vásquez (2015) en su tesis Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015, donde concluye que el 34% de los colaboradores indican que la comunicación como factor relevante de relaciones interpersonales; pero guarda relación con lo que menciona el autor García (s.f) nos dice que “la comunicación humana es una necesidad personal que presupone participación, diversidad, algo poseído solidariamente por varias personas, al menos dos, e implica al mismo tiempo unidad, cierta concordancia o fusión de las partes para formar un todo: al menos unas de ellas o ambas hacen donación de algo al otro”.

De acuerdo al segundo objetivo específico es identificar el nivel de integración en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018, según la figura 03 el 65.27% de los encuestados indican que el nivel integración es REGULAR, el 17.07% indican que es MALO y el 17.66% indican que es MALO; lo cual guarda relación con lo que menciona el autor Cerco (2001), “es el complemento de un todo con las partes que hacían falta, es todo lo contrario a la discriminación o todo lo relacionado a donde el ser humano recibe el rechazo o la exclusión ante un grupo social, podríamos decir también, que parte de la integración es cuando un grupo de individuos incluyen a otro individuo sin importar su sexo, raza o religión”.

De acuerdo al tercer objetivo específico es identificar el nivel de motivación en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018, según la figura 04 el 59.58% de los encuestados indican que el nivel de motivación es BUENO, el 39.52% indican que es REGULAR y el 0.90% indican que es MALO; estos resultados guardan relación con lo que menciona el autor Robbins (1999) nos dice que “la motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa”.

De acuerdo al cuarto objetivo específico es identificar el nivel de resolución de problemas en las relaciones interpersonales entre oficiales y suboficiales de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, 2018, según la figura 05 el 50.30% de los encuestados indican que el nivel de resolución de problemas es BUENO, el 49.10% indican que es regular y el 0.60% indican que es MALO; estos resultados guardan relación con lo que menciona los autores Bados y García (2014), en su estudio “Resolución de Problemas” nos dicen que: “implica la búsqueda racional de una solución o soluciones a través de una serie de estrategias que ayudan a solucionar o afrontar una situación problemática. Se consideran cuatro habilidades básicas: 1) definición y formulación del problema, 2) generación de soluciones alternativas, 3) toma de decisión, y 4) aplicación de la solución y comprobación de su utilidad”.

V. Conclusiones

1. El 50.60% de los encuestados indican que el nivel de las relaciones interpersonales existentes entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENA y el 49.40% indica que es REGULAR. De acuerdo a lo estudiado al tener buenas relaciones interpersonales nos permite alcanzar mayores experiencias a consecuencia de un buen estado de convivencia, también aumenta el rendimiento y buena conducta de las partes, obteniéndose buenos resultados tendientes a una buena relación y comunicación recíproca, mejorando también el funcionamiento institución.
2. El 56.29% de los encuestados indican que el nivel de comunicación en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENA, el 43.41% indican que es REGULAR y el 0.30% indican que es MALO. De acuerdo a lo investigado el tener una buena comunicación evita malos entendidos entre los compañeros de trabajo y hace que el trabajo en equipo sea mejor y puedan cumplir las metas establecidas por la institución.
3. El 65.27% de los encuestados indican que el nivel integración en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es REGULAR, el 17.07% indican que es BUENO y el 17.66% indican que es MALO. La integración para una organización es el complemento de un todo, con los índices alcanzados en esta dimensión quiere decir que entre los integrantes son regularmente aceptados entre sí mismos y es muy probable que de los puntos porcentuales restantes en el indicador MALO, se perciba un ambiente de exclusión y/o rechazo de algún compañero de trabajo, cuando una institución no tiene una buena integración entre sus colaboradores la institución tiene problemas de llegar a cumplir las metas trazadas y también existe conflicto entre los colaboradores.
4. El 59.58% de los encuestados indican que el nivel de motivación en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENO, el 39.52% indican que es REGULAR y el 0.90% indican que es MALO. Tener una buena motivación dan al colaborador un bienestar a sus principales

necesidades, estimulándolo a tener una conducta positiva y empeñosa que logra alcanzar mejores resultados en los objetivos trazados por la institución.

5. El 50.30% de los encuestados indican que el nivel de resolución de problemas en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo es BUENO, el 49.10% indican que es regular y el 0.60% indican que es MALO. Tener un buen nivel de resolución de problemas le permite al colaborador tener capacidad de afrontar los problemas que se presentan en la institución diariamente y por ende saber discernir a la hora de dar alternativas de solución a estos problemas y por ende la institución tiene un alto grado de resolver problemas.

VI. Recomendaciones

1. Para reforzar la dimensión comunicación se recomienda al Crnel. PNP jefe de División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo, desarrollar audiciones donde cada efectivo policial a base de sus conocimientos y experiencia relate sus intervenciones o casos investigados para facilitar la comunicación grupal, originando de esta manera instrucción en el personal menos antiguo y/o sin experiencia en investigación criminal.
2. Para fortalecer la dimensión integración se recomienda al Crnel PNP jefe de La Región Policial La Libertad desarrollar actividades tales como sociales, culturales, recreativas y deportivas que fortalezcan la integración y cohesión grupal.
3. Para mejorar la dimensión motivación se recomienda al Crnel PNP jefe de la Región Policial La Libertad y Crnel. PNP jefe de División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, realizar ceremonias de reconocimiento e intervenciones destacadas, relacionadas al buen desempeño de cada efectivo policial y así mantener motivado a los profesionales para que de esta manera sean paradigmas de sus demás compañeros y entre ellos desarrollen las buenas costumbres, los valores, la ética y sobre todo el compromiso en sí mismo, para así poder garantizar optimas relaciones interpersonales y buenos ejemplos a seguir.
4. Para mejorar la dimensión resolución de problemas se recomienda se recomienda al Crnel. PNP jefe de División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad – Trujillo, realizar talleres de juegos de roles, así como también Psicología corporativa donde se realicen terapias, se expongan y den solución a las diferencias, los conflictos laborales e inquietudes entre el personal policial, así como también las dificultades comunicacionales y el estrés laboral.

VII. Propuesta

7.1. Presentación de la propuesta

Para lograr un positivo progreso de las relaciones interpersonales, esta propuesta se origina desde la problemática que dio inicio a esta investigación y por tanto involucra a la institución policial, asimismo a los resultados encontrados que se obtuvieron por el método de las encuestas y fueron aplicados a cada uno de sus integrantes, parte de ella evidencia también la necesidad fortalecer a un más las relaciones interpersonales en sus integrantes así como del personal de las jefaturas, ya que este no solo abarca los procesos, productos y en otros caos toma de decisiones, sino el buen desempeño entre los policías de cualquier jerarquía que pertenece a la institución y las condiciones laborales efectivas

Absolutamente todo ser humano establecemos cuantiosas relaciones de cualquier índole a lo largo de nuestra vida, como por ejemplo las que se demuestran con los padres, con nuestros hijos, las amistades o compañeros dentro y fuera del trabajo, asimismo como de los estudios. A través de ellas, intercambiamos afectos, comunicación, distintas maneras de sentir y ver la vida; así como también compartimos las necesidades, los intereses y el afecto. A estos tipos de relaciones en el mundo, sin distinción de raza, sexo, religión se les reconoce como relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales en la actualidad representan un rol fundamental en el desenvolvimiento, desarrollo integral y la habilidad de la persona. A través de ellas, el ser humano logra significativos refuerzos sociales del ambiente más inmediato que benefician su armonía. En contrapartida, la insuficiencia de presentar dichas habilidades evidenciaría un rechazo, ausentismo y en el peor de los casos, causar limitaciones en la calidad y estilo de vida.

Desde lo encontrado en los resultados y la revisión del presente estudios de las relaciones interpersonales y de lo anteriormente expuesto líneas arriba, se propone implantar un programa didáctico denominado “*Improving Police*” en el que se logre fortalecer, empoderar el desarrollo y el talento humano que forma parte de la institución policial, de una manera que maximice las capacidades de manera general y particular en cada uno de sus oficiales y suboficiales PNP.

Por otro lado, lo que se busca lograr con esta propuesta es en que los efectivos policiales durante su prestación de servicio en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo, efectúen convivencias de armonía y en el que se faciliten la participación de sus integrantes en actividades sociales, deportivas, confraternidad, programas de psicología corporativa, donde ellos puedan relacionarse, interactuar, aprender y aplicar buenos valores, compartir y comunicarse fluidamente entre si y sus superiores, así como, detectar a tiempo y mejorar los factores que inciden de manera negativa en el entorno laboral o aquellos factores externos que afectan de otra manera a cada efectivo policial.

7.2. Justificación

La presente investigación es distinguida por diferentes razones, siendo una de ellas en lograr el fortalecimiento, empoderamiento de las relaciones interpersonales entre los oficiales y sub oficiales de la institución policial, lo cual repercutirá de manera positiva en la institución policial, permitiendo así que entre el personal policial de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia de La Región Policial La Libertad - Trujillo tanto con los usuarios, fluya entre sí, una buena optima comunicación e interacción.

Considerándose que las relaciones interpersonales son parte del día a día y son aplicables en cualquier ámbito que cumpla la presencia de dos a más individuos, por tal motivo es que se cumple en proponer la ejecución de este tipo de herramienta, con el objetivo de una mejora en el ambiente laboral y desenvolver hábitos de cortesía y buenos valores con los colegas de trabajo así como con los usuarios, lo que va originar en cumplir nuestra misión, visión y a optimizar los resultados de corto y largo alcance, permitiendo de esta manera que los oficiales y sub oficiales PNP encuentren satisfacción con las jornadas labores encomendadas al cumplimiento de sus facultades y atribuciones dentro de la institución.

De la misma manera permitirá lograr una sólida y fluida comunicación tanto vertical como horizontal, que disminuirán conflictos entre superiores y subalternos, asimismo aumentaría el respeto de las opiniones y los distintos puntos de vistas, originando un

clima laboral armonioso con relaciones muy satisfactorias, que a su vez permitirían que cada uno de sus individuos también logren metas personales y con la organización.

7.3. Objetivos de la propuesta

7.3.1 Objetivo general

Implementar un programa didáctico denominado “*Improving Police*” a base de: actividades sociales, deportivas, culturales, de psicología corporativa, instrucción organizacional dirigido a policías de reciente ingreso y/o reingresados, que todas estas actividades que presente dicho programa permita reforzar la integración de los efectivos policiales cualquiera sea su jerarquía y que preste servicios en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de La Región Policial La Libertad - Trujillo, para mejoras en las relaciones interpersonales y optimizar resultados tanto internos como externos.

7.3.2 Objetivos específicos

- Crear una relación fructífera entre los oficiales y suboficiales donde los valores estén siempre presentes.
- Mejoras en el talento humano para el autocontrol, autoevaluación y autodirección para el logro de objetivos tanto en lo personal como laboral.
- Optimizar la participación de equipos de trabajos en la institución, donde la confianza y la retroalimentación estén presentes de manera positiva para llevarlo a cabo en todo momento.

7.4. Factibilidad de la propuesta

7.4.1 Factibilidad técnica

Esta es la fase en la que se debe exponer una valoración en la que se demuestre que todas las estrategias para fortalecer y empoderar las relaciones interpersonales de los oficiales y suboficiales de la mencionada institución, son viables para así ponerlas en ejecución y permitir a la institución policial mejorar y optimizar la relación tanto vertical como horizontal entre sus integrantes con mira a mejorar cada día más.

Se deben demostrar con evidencias que el programa “*Improving Police*” se ha proyectado cuidadosamente, cumpliendo con las necesidades de los efectivos

policiales que laboran en División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de La Región Policial La Libertad - Trujillo, así como se hallan examinado cada uno de los detalles que pudiesen acontecer, motivado a que la mejora de las relaciones interpersonales entre su integrantes es de mucha importancia por lo que la institución policial debe siempre estar atento.

7.4.2 Factibilidad económica

Seguidamente se pone en manifiesto la valoración de los recursos económicos que van hacer necesarios para la presentación del programa “*Improving Police*”, el mismo que será elevado por conducto regular a la superioridad correspondiente. Dichos recursos se detallan a continuación:

Tabla 7.1.
Factibilidad económica de la propuesta.

| Estrategia | Responsable | Costo total estimado proyectado a 1 año |
|---|--|--|
| Estrategia 1: Implementar talleres de juegos de roles, así como de Psicología corporativa donde se pongan en manifiesto y resuelvan las diferencias que se presenta entre el personal policial, así como los problemas de estrés laboral. | Coronel jefe de Región. | 4.000,00 |
| Estrategia 2: Desarrollar audiciones donde cada efectivo policial a base de sus conocimientos y experiencia relate sus intervenciones o casos investigados para facilitar la comunicación grupal, asimismo originando de esta manera instrucción en el personal menos antiguo y sin experiencia en investigación criminal. | Coronel Jefe de Región y Coronel Jefe de DIVICAJ | 5.000,00 |
| Estrategia 3: Ejecutar actividades recreativas saludables e integradoras, tales como sociales, culturales y deportivas, en la que se fortalezcan la unión grupal e individual de los efectivos policiales. | Coronel jefe de Región La Libertad. | 15.000,00 |
| Total | | 24.000,00 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.2
Personal policial participante

| Personal | Unidad de medida | Cantidad |
|---------------|------------------|----------|
| Oficiales | Persona | 32 |
| Sub Oficiales | Persona | 329 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.3
Recursos materiales utilizados por sesión

| N° | DESCRIPCIÓN | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | COSTO UNITARIO | SUB TOTAL | | |
|---------------|-----------------------|------------------|----------|----------------|---------------|------------|---------------|
| | | | | | EFFECTIVO | VALORIZADO | IMPORTE |
| 1 | Papel bond. | Millar. | 3 | 22,00 | 66,00 | | 66,00 |
| 2 | Plumones | docena | 12 | 1,00 | 12,00 | | 12,00 |
| 3 | Tinta para impresora. | Unidad. | 2 | 58,00 | 116,00 | | 116,00 |
| 4 | lapiceros | Unidad | 361 | 0,50 | 180,50 | | 180,50 |
| 5 | Folder manila. | Unidad. | 6 | 1,00 | 6,00 | | 6,00 |
| TOTAL: | | | | | 380,50 | | 380,50 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.4
Equipos utilizados anual

| N° | DESCRIPCIÓN | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | COSTO UNITARIO | SUB TOTAL | | |
|---------------|-------------|------------------|----------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | | EFFECTIVO | VALORIZADO | IMPORTE |
| 1 | Laptop | Unidad. | 1 | 1500,00 | | 1500,00 | 1500,00 |
| 2 | Impresora. | Unidad. | 1 | 800,00 | | 800,00 | 800,00 |
| 3 | Parlantes | Unidad | 2 | 1000,00 | 2000,00 | | 2000,00 |
| TOTAL: | | | | | 2000,00 | 2300,00 | 4300,00 |

Fuente: Elaboración propia

7.4.3 Factibilidad operativa

En consideración que uno de los elementos más necesarios es el talento humano, los beneficios del programa “*Improving Police*” operativamente es factible.

7.5. Estrategias de las propuestas

A continuación, se detallan las propuestas:

Tabla 7.5
Estructura de la propuesta

| | |
|---------------------|---|
| Estrategia 1 | Desarrollar cursos dónde se resalten los valores, el empoderamiento y la mística institucional, a fin de que los oficiales y sub oficiales PNP logren reforzar buenas costumbres con ellos mismos y con la institución. |
| Estrategia 2 | Ejecutar actividades recreativas saludables e integradoras, tales como sociales, culturales y deportivas, en la que se fortalezcan la unión grupal. |
| Estrategia 3 | Implementar talleres de juegos de roles, así como de Psicología corporativa donde se pongan en manifiesto y resuelvan las diferencias que se presenta entre el personal policial, así como los problemas de estrés laboral. |
| Estrategia 4 | Otorgar reconocimientos e incentivos a los oficiales y suboficiales más destacados por sus intervenciones en el campo policial y el compromiso con sus labores. |
| Estrategia 5 | Reestructurar y exponer con detalle el Manual de Organización y Funciones (MOF), especificando los cargos y responsabilidades que debe ocupar cada efectivo policial según su perfil, desempeño y línea de carrera en la que se ha estado capacitando. Precizando las líneas de mando en cada uno de los puestos. |
| Estrategia 6 | Lograr convenios con instituciones académicas especializadas en idioma extranjero y computación con programas para el desempeño empresarial. |
| Estrategia 7 | Realizar cada período una evaluación de 360° para medir los niveles de desempeño y satisfacción laboral. |

Elaboración propia.

Estrategia 1: Desarrollar cursos dónde se resalten los valores, el empoderamiento y la mística institucional, donde los Oficiales y Suboficiales PNP logren reforzar buenas costumbres con ellos mismos y con la institución.

Con esta estrategia se busca la mejora en la identificación y amor hacia la institución, así como también lograr respeto, fortalecimiento y buenos hábitos entre sus elementos.

Estrategia 2: Ejecutar actividades recreativas saludables e integradoras, tales como sociales, culturales y deportivas, en la que se fortalezcan la unión grupal.

El objetivo principal de esta estrategia es lograr la integración entre sus integrantes donde se unifiquen hacia una misma meta para con la institución, donde también les permita participar más como compañeros de labores.

Estrategia 3: Implementar talleres de juegos de roles, así como de Psicología corporativa donde se pongan en manifiesto y resuelvan las diferencias que se presenta entre el personal policial, así como los problemas de estrés laboral.

Es en esta estrategia donde se busca identificar y resolver los conflictos entre los Oficiales y Suboficiales PNP, tanto como sus deficiencias en el trabajo a causa del estrés laboral, con dichas actividades lograr mejorar sus capacidades locomotoras y salud mental del personal policial.

Estrategia 4: Otorgar reconocimientos e incentivos a los oficiales y suboficiales más destacados por sus intervenciones en el campo policial y compromiso con sus labores. En la presente estrategia se quiere lograr el reconocimiento de aquellos Oficiales y Suboficiales PNP que en el ejercicio de sus funciones han logrado optimizar y maximizar los resultados, respetando sobre todo los derechos humanos y el compromiso con la ciudadanía.

Estrategia 5: Reestructurar y exponer con detalle el Manual de Organización y Funciones (MOF), especificando los cargos y responsabilidades que debe ocupar cada efectivo policial según su perfil, desempeño y línea de carrera en la que se ha estado capacitando. Precizando las líneas de mando en cada uno de los puestos.

En la indicada estrategia lo que se quiere lograr es en definir bien las funciones del personal policial y el puesto en donde deben desempeñarse, minimizando deficiencias,

errores, redundancia en el ejercicio de la funciones y una mejoría en el plan general de operaciones y las propias actividades encomendadas por la institución.

Estrategia 6: Lograr convenios con instituciones académicas especializadas en idioma extranjero y computación con programas para el desempeño empresarial.

La referida estrategia tiene como objetivo fundamental satisfacer y cubrir las necesidades de actualización con la Tecnología Información y Comunicación “TIC” tanto de la institución policial como la de sus integrantes, con el fin de lograr un adecuado desempeño y estar a la orden con las necesidades que la ciudadanía demanda, logrando éxitos y crecimiento personal en sus integrantes.

Estrategia 7: Realizar cada periodo una evaluación de 360° para medir los niveles de desempeño y satisfacción laboral.

Como última estrategia está de manera general busca medir y detectar el desempeño y la satisfacción que cada efectivo policial posee en su campo laboral, y de ser estas deficientes, inmediatamente generar una reestructuración, según estudio innovando al proyecto con otras mejoras.

7.6. Cronograma de trabajo

Tabla 7.6

Cronograma de actividades.

| Actividad | Sem 01 | Sem 02 | Sem 03 | Sem 04 | Sem 05 | Sem 06 | Sem 07 | Sem 08 | Sem 09 | Sem 10 | Sem 11 | Sem 12 | Sem 13 | Sem 14 | Sem 15 | Sem 16 |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Presentación de la propuesta | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivos de la propuesta | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| Factibilidad de la propuesta | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| Factibilidad técnica | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Factibilidad económica | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Factibilidad operativa | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias de las propuestas | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategia 01 | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategia 02 | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| Estrategia 03 | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | |
| Estrategia 04 | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| Estrategia 05 | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| Estrategia 06 | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| Estrategia 07 | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |
| Presentación final de la propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Elaboración propia.

VIII. Referencias bibliográficas

- Bados Arturo, García Grau (2014). Resolución de Problemas. Barcelona-España:
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/54764/1/Resoluci%C3%B3n%20problemas.pdf>
- Bisquerra, J. (2003). Relaciones interpersonales. México D.F: Editorial McGraw-Hill.
- Certo, Samuel. (2001). Administración moderna. Bogotá: Prentice Hall.
- Constitución Política del Perú. (1993). Lima - Perú
- Decreto Legislativo Nro. 1149 (2012). Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú. Lima-Perú.
- Decreto Legislativo Nro. 1267 (2016). Ley de la Policía Nacional del Perú. Lima-Perú.
- Escobedo (2015). Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial. (Tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Flores (2013). Habilidades comunicacionales y las relaciones interpersonales con la comunidad dirigido a cadetes de cuarto año de la escuela superior de Policía “General Alberto Enríquez Gallo. (Tesis maestría). Universidad Central del Ecuador. Quito-Ecuador.
- García, García (s.f). La comunicación y las relaciones interpersonales. Recuperado de <http://docplayer.es/amp/871219-La-comunicacion-es-un-hecho-existencial-de-variados-y-ricos-matices-que-pueden-ser-contemplados-desde-distintas-perspectivas.html>.
- Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. & Cuadrado, I. (2007). Psicología social (3a. ed.). Madrid: editorial Mc Graw-Hill. (p.334).

- Robbins, Stephen (1999). Comportamiento organizacional, México D.F: Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez Estrada (1998). Motivación al trabajo. México D.F: Editorial El Manual Moderno –Sonora.
- Roger, Carl (1985). El proceso de convertirse en persona. México: Editorial Paidós.
- Vásquez, L. (2015). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Villanueva (2016). Gestión de recursos y cultura organizacional en la División Policial Huamachuco, año 2015. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú.
- Wiemann, O. (2011). La comunicación en las relaciones Interpersonales. Barcelona, España: Editorial UOC

IX. Anexos

Anexo N° 01: tablas o figuras, leyes, decretos, directivas (Marco teórico o marco legal)

Tabla 9.1.

¿La comunicación entre oficiales y suboficiales es clara y directa?

| Claridad | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 26 | 8% |
| Casi Nunca | 18 | 5% |
| Casi Siempre | 225 | 67% |
| Siempre | 65 | 19% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

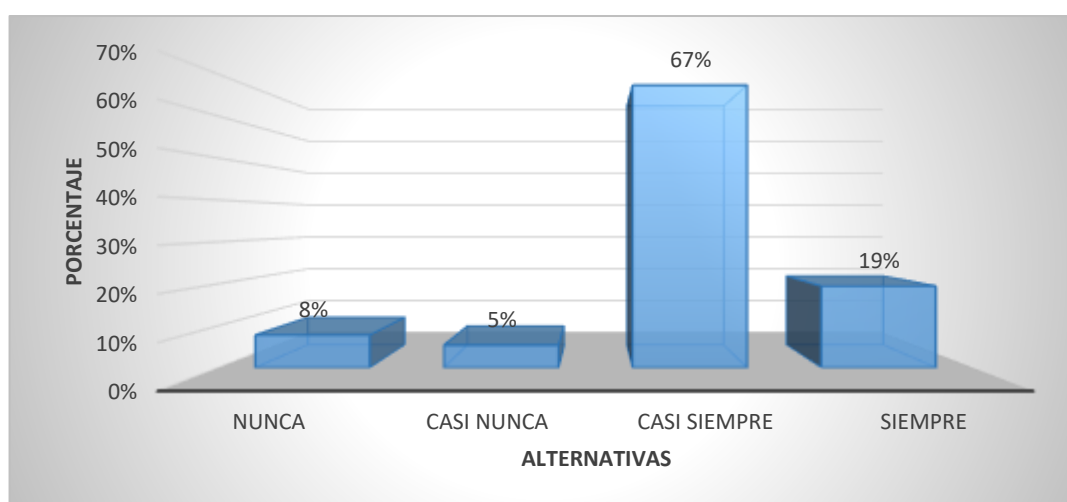


Figura 07. La comunicación entre oficiales y suboficiales es clara y directa.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 07, el 19% de los encuestados indican que la comunicación siempre es clara y directa con los oficiales, el 67% indican que casi siempre, el 5% indican que casi nunca y el 8% indican que nunca.

Tabla 9.2.

¿Cuándo un Oficial o Suboficial me habla le prestó atención e interés?

| Atención | fi | hi(%) |
|-----------------|------------|--------------|
| Nunca | 4 | 1% |
| Casi Nunca | 4 | 1% |
| Casi Siempre | 172 | 51% |
| Siempre | 154 | 46% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

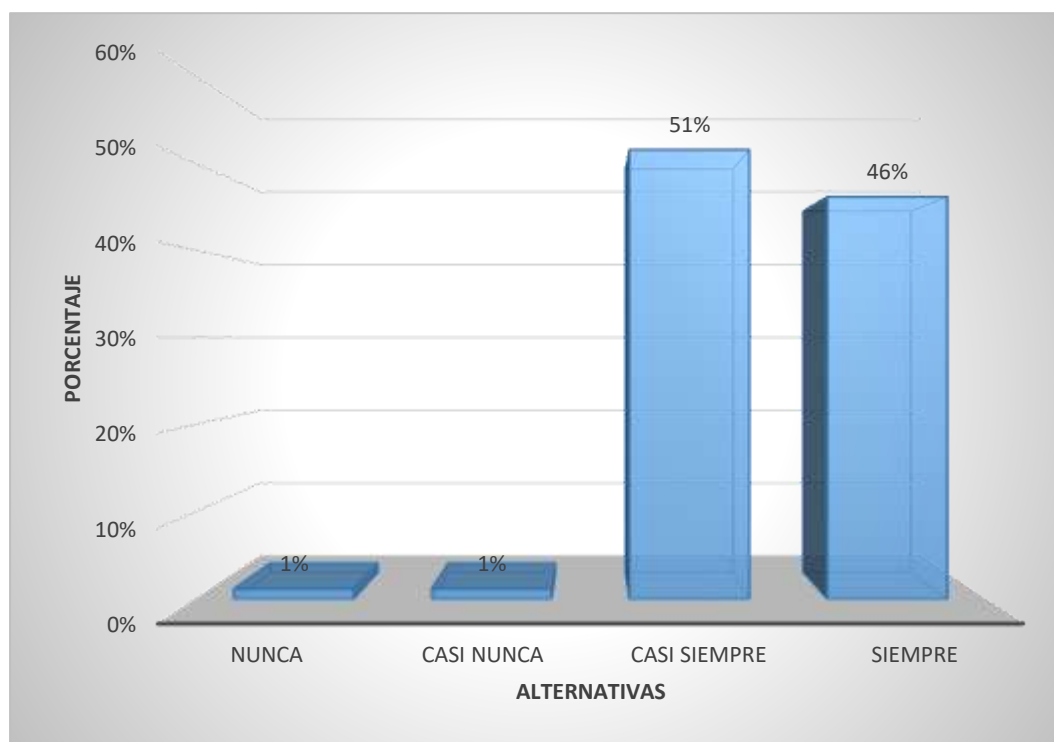


Figura 08. Cuándo un Oficial o Suboficial me habla le prestó atención e interés. Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 08, el 46% de los encuestados indican que siempre hay atención o interés a la comunicación con un oficial, el 51% indican que casi siempre, el 1% indican que casi nunca y el 1% indican que nunca.

Tabla 9.3.

¿Cuándo participo en una conversación con un oficial o sub oficial, soy amable?

| Amabilidad | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 2 | 1% |
| Casi Nunca | 10 | 3% |
| Casi Siempre | 105 | 31% |
| Siempre | 217 | 65% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

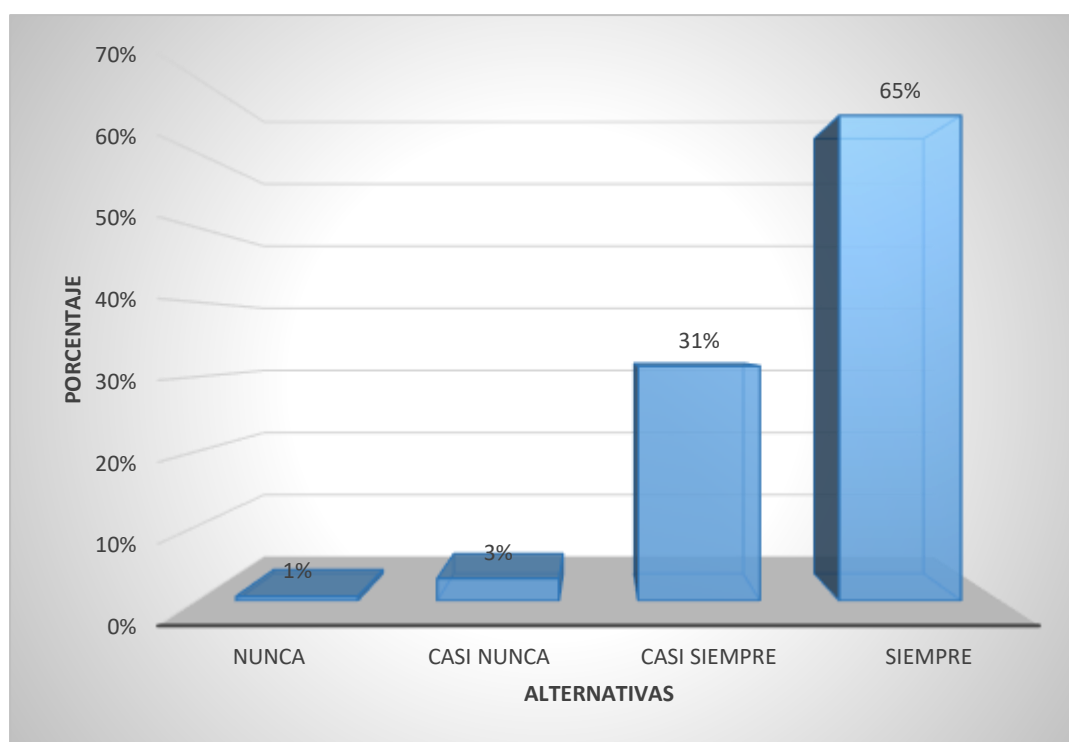


Figura 09. Cuándo participo en una conversación con un oficial o sub oficial, soy amable. Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 09, el 65% de los encuestados indican que siempre son amables cuando conversan con un oficial, el 31% indican que casi siempre, el 3% indican que casi nunca y el 1% indican que nunca.

Tabla 9.4.

¿Cuándo hago una petición reclamo o queja, hacia un oficial o suboficial lo hago con el tono de voz adecuado?

| Tono de voz | fi | hi (%) |
|--------------------|------------|---------------|
| Nunca | 6 | 2% |
| Casi Nunca | 11 | 3% |
| Casi Siempre | 93 | 28% |
| Siempre | 224 | 67% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

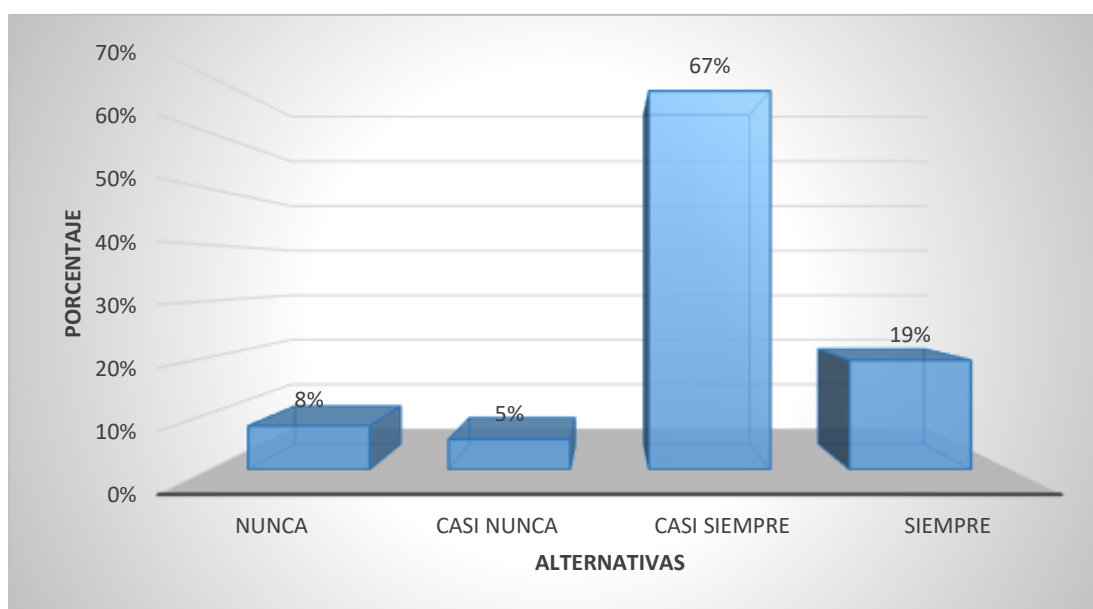


Figura 10. *Cuándo hago una petición reclamo o queja, hacia un oficial o suboficial lo hago con el tono de voz adecuado.*

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 10, el 19% de los encuestados indican que siempre la petición de reclamo o queja hacia un oficial lo realizo en tono adecuado, el 67% indican que casi siempre, el 5% indican que casi nunca y el 8% indican que nunca.

Tabla 9.5.

¿Cuándo alguien que es de mi desagrado me solicita algún favor u orden, me hago el desentendido o lo hago de mala gana?

| Desagrado | fi | hi (%) |
|------------------|------------|---------------|
| Nunca | 144 | 43% |
| Casi Nunca | 91 | 27% |
| Casi Siempre | 58 | 17% |
| Siempre | 41 | 12% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

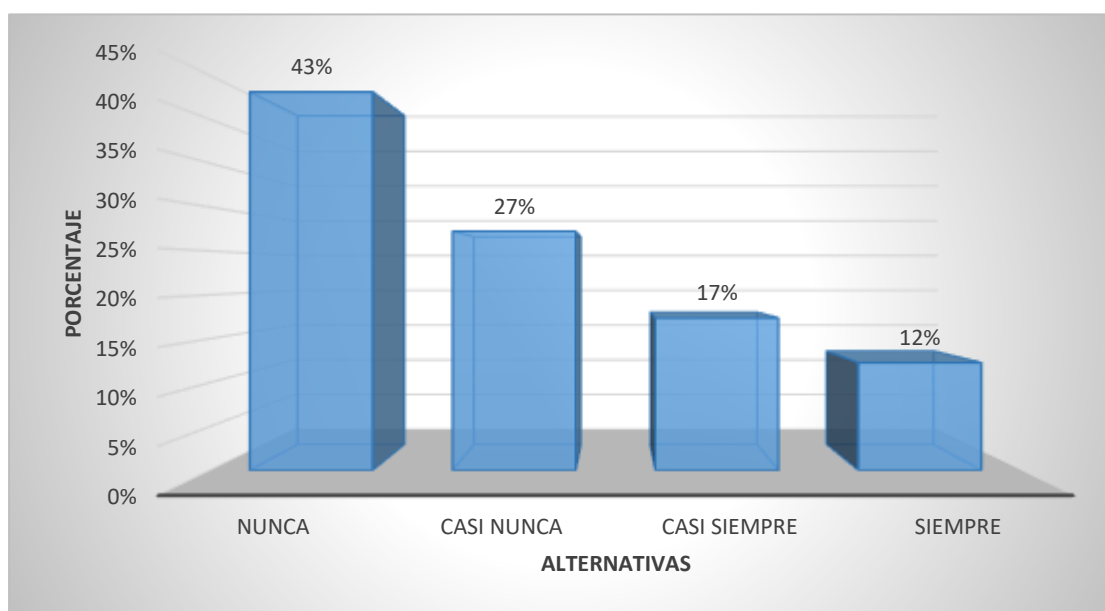


Figura 11. Cuándo alguien que es de mi desagrado me solicita algún favor u orden, me hago el desentendido o lo hago de mala gana.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 11, el 12% de los encuestados indican que siempre realizan de mala gana o me hago el desentendido cuando alguien no es de mi agrado, el 17% indican que casi siempre, el 27% indican que casi nunca y el 43% indican que nunca.

Tabla 9.6.

¿Soy identificado por mis compañeros del trabajo?

| Identificación | fi | hi (%) |
|----------------|------------|-------------|
| Nunca | 2 | 1% |
| Casi Nunca | 16 | 5% |
| Casi Siempre | 137 | 41% |
| Siempre | 179 | 54% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

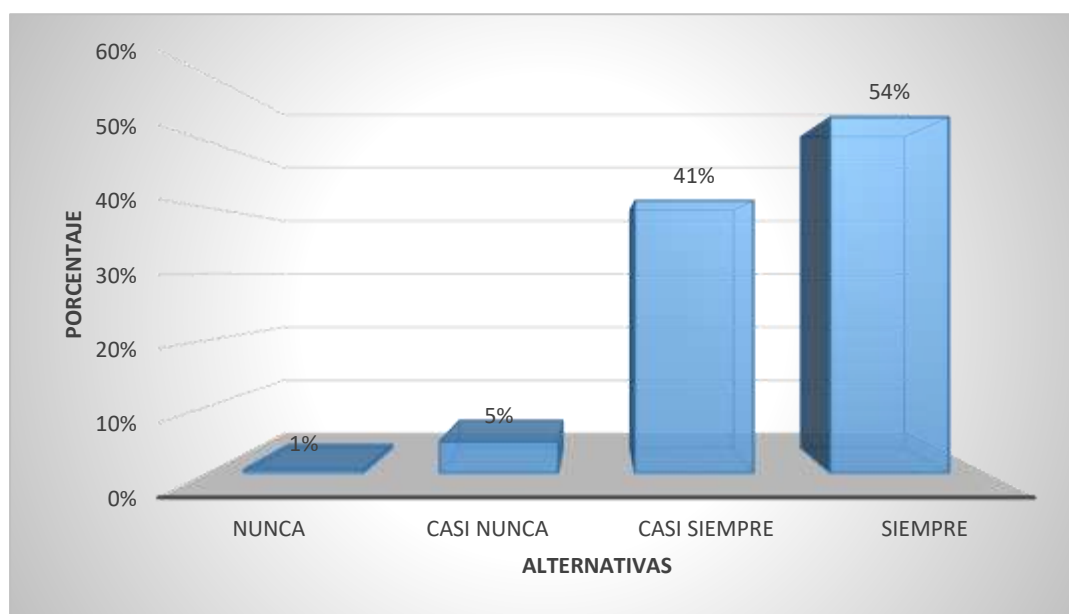


Figura 12. Soy identificado por mis compañeros del trabajo.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 12, el 54% de los encuestados se identifica con sus compañeros de trabajo, el 41% indican que casi siempre, el 5% indican que casi nunca y el 1% indican que nunca.

Tabla 9.7.

¿Me siento excluido en las actividades que organizan mis compañeros de trabajo?

| Exclusión | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 136 | 41% |
| Casi Nunca | 119 | 36% |
| Casi Siempre | 53 | 16% |
| Siempre | 26 | 8% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

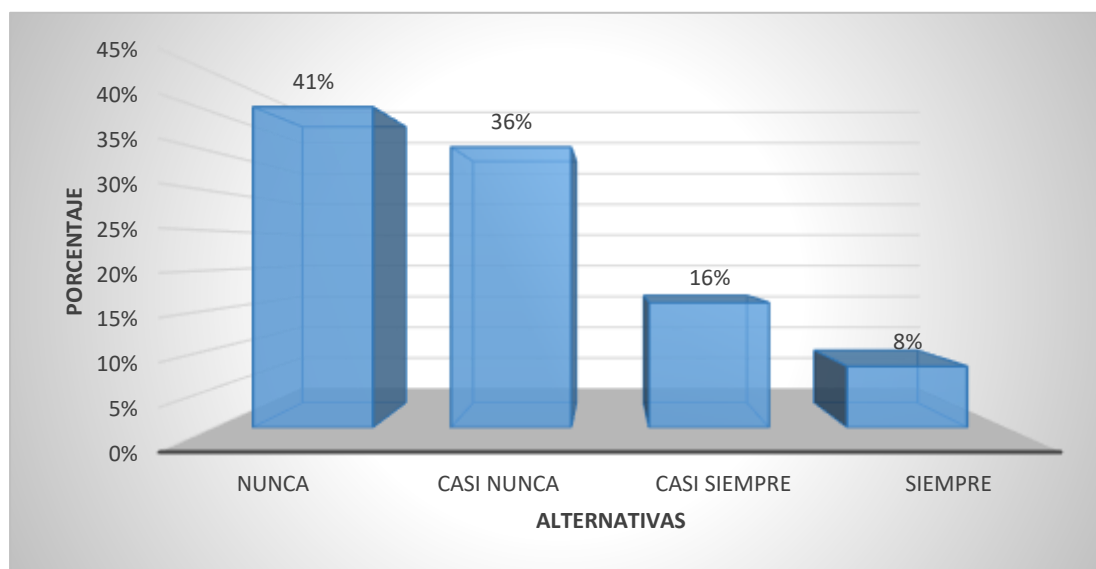


Figura 13. Me siento excluido en las actividades que organizan mis compañeros de trabajo.

Elaboración propia.

Interpretación:

En la figura 13, el 8% de los encuestados indican que siempre se excluyen de las actividades que realizan sus compañeros, el 16% indican que casi siempre, el 36% indican que casi nunca y el 41% indican que nunca.

Tabla 9.8.

¿Me relaciono fuera del horario de trabajo con Oficiales o suboficiales?

| Relación | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 57 | 17% |
| Casi Nunca | 98 | 29% |
| Casi Siempre | 104 | 31% |
| Siempre | 75 | 22% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

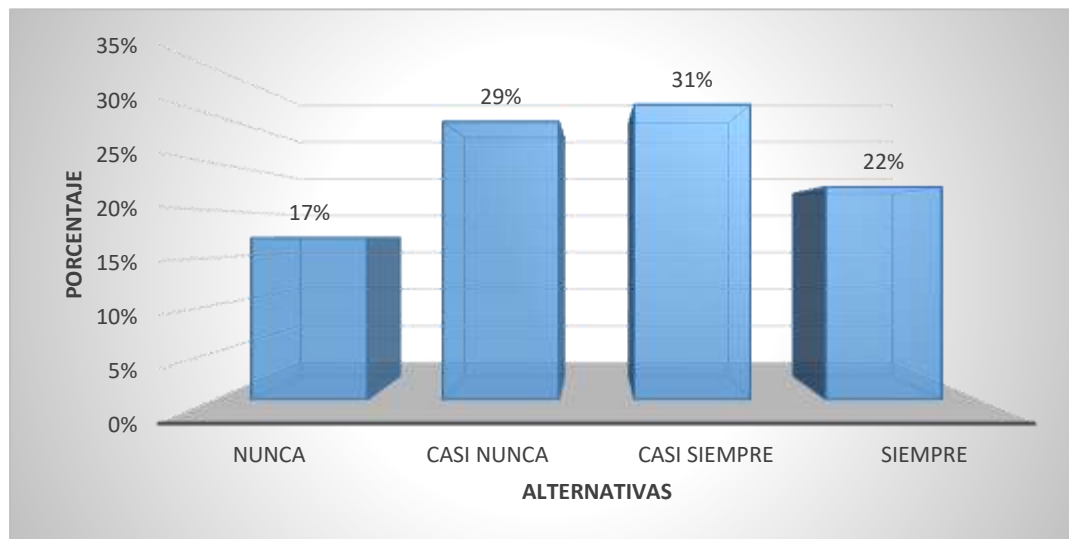


Figura 14. Me relaciono fuera del horario de trabajo con Oficiales o suboficiales.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 14, el 22% de los encuestados indican que siempre se relacionan fuera del trabajo con los oficiales, el 31% indican que casi siempre, el 29% indican que casi nunca y el 17% indican que nunca.

Tabla 9.9.

¿Busco tener que cumplir con mi horario establecido en mi área de trabajo?

| Cumplimiento de horario | fi | hi (%) |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca | 7 | 2% |
| Casi Nunca | 10 | 3% |
| Casi Siempre | 85 | 25% |
| Siempre | 232 | 69% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

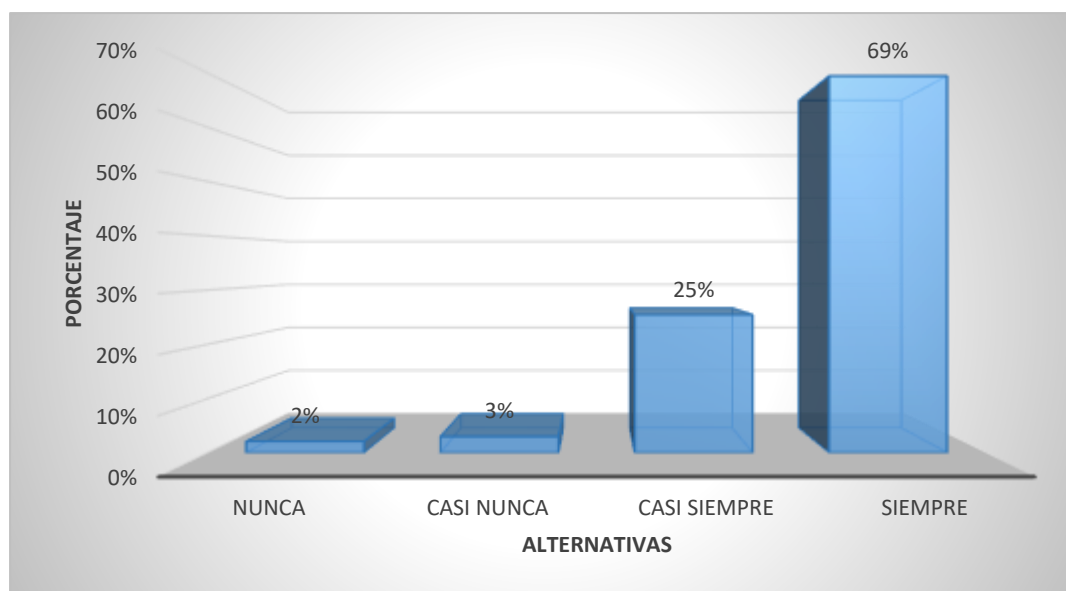


Figura 15. Busco tener que cumplir con mi horario establecido en mi área de trabajo. Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 15, el 69% de los encuestados indican que siempre cumplen con su horario establecido en mi área de trabajo, el 25% indicó que casi siempre, el 3% indicó que casi nunca y el 2% indicó que nunca.

Tabla 9.10.

¿Saber cómo es su forma de reacción de un oficial o suboficial me abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias?

| Reacción | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 42 | 13% |
| Casi Nunca | 45 | 13% |
| Casi Siempre | 100 | 30% |
| Siempre | 147 | 44% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

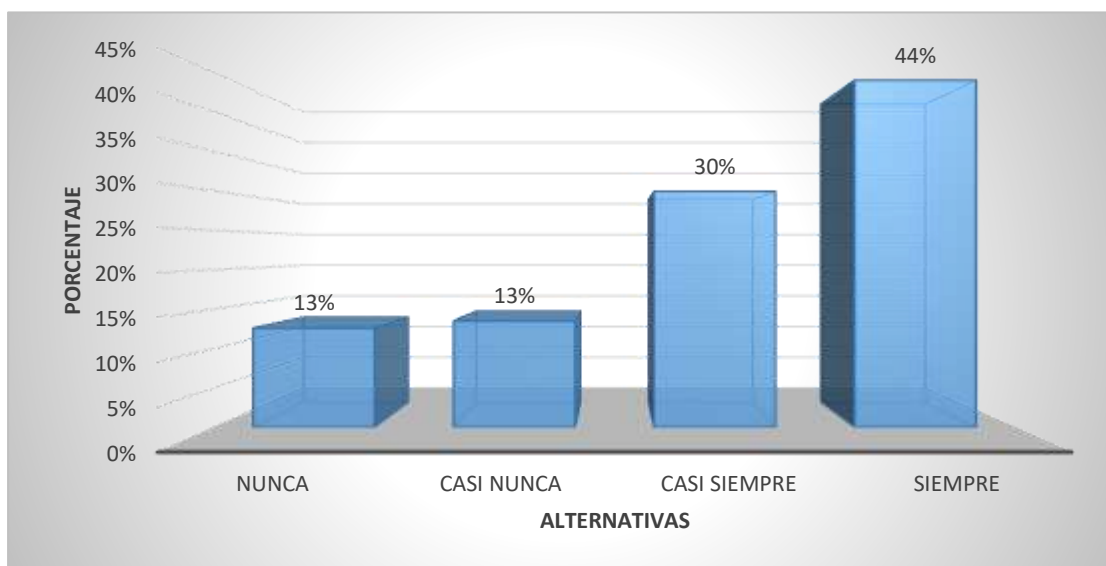


Figura 16. Saber cómo es su forma de reacción de un oficial o suboficial me abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 16, el 44% de los encuestados indican que siempre hay una reacción que se abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias, el 30% indican que casi siempre, el 13% indican que casi nunca y el 13% indican que nunca.

Tabla 9.11.

¿Me siento motivado por mis compañeros de trabajo del equipo al que pertenezco?

| Motivación | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 6 | 2% |
| Casi Nunca | 18 | 5% |
| Casi Siempre | 168 | 50% |
| Siempre | 142 | 43% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

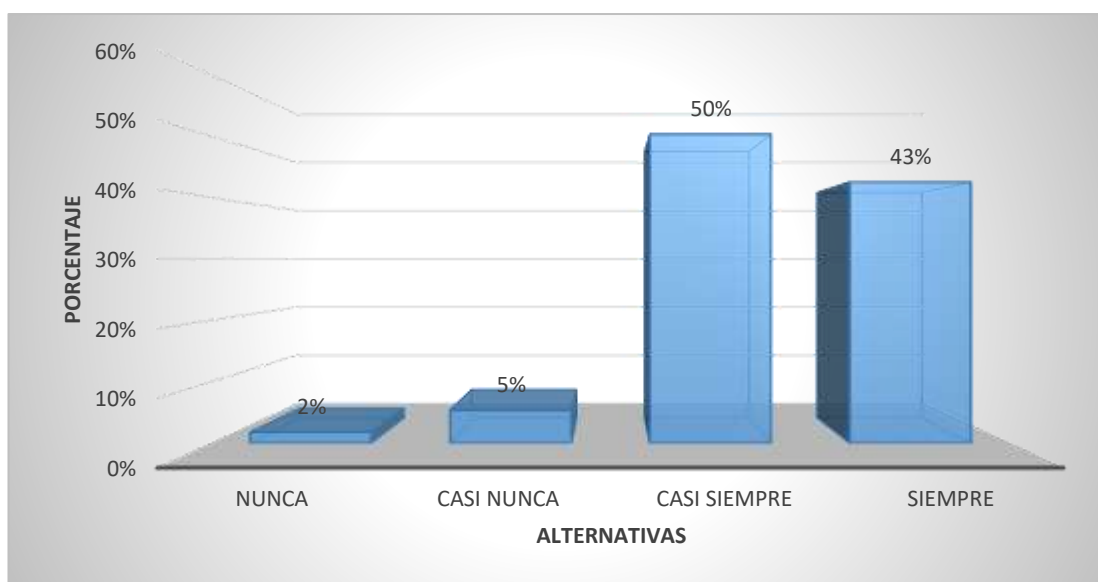


Figura 17. Me siento motivado por mis compañeros de trabajo del equipo al que pertenezco. Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 17, el 43% de los encuestados indican que siempre se siente motivado por sus compañeros de trabajo en el equipo al cual el pertenece, el 50% indican que casi siempre, el 5% indican que casi nunca y el 2% indican que nunca.

Tabla 9.12.

¿A veces dejo que el oficial o suboficial tome la responsabilidad para resolver los problemas?

| Responsabilidad | fi | hi (%) |
|------------------------|------------|---------------|
| Nunca | 96 | 29% |
| Casi Nunca | 160 | 48% |
| Casi Siempre | 53 | 16% |
| Siempre | 25 | 7% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

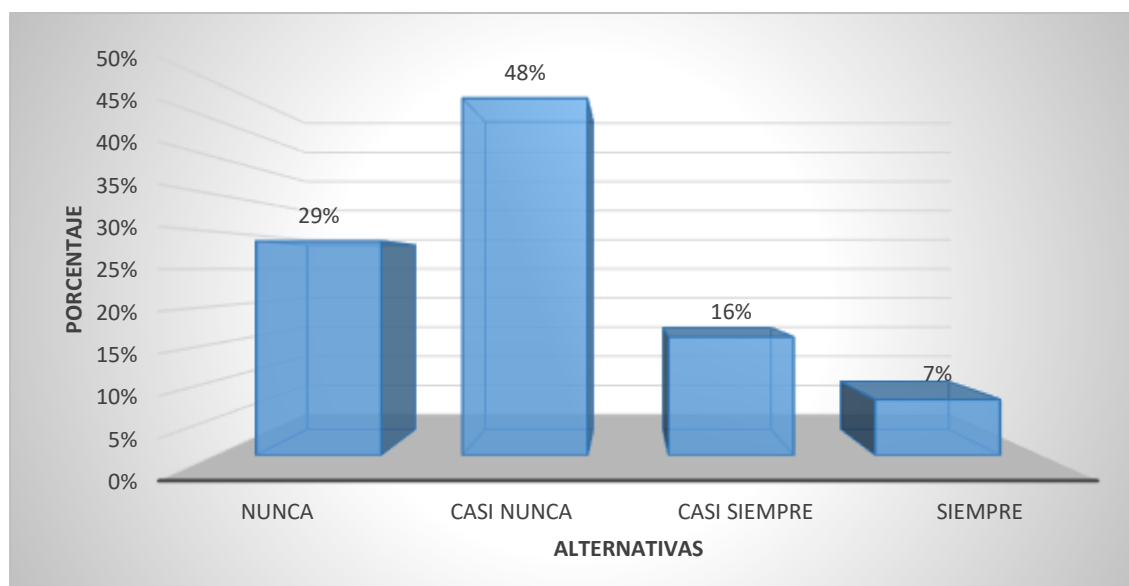


Figura 18. A veces dejo que el oficial o suboficial tome la responsabilidad para resolver los problemas.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 18, el 7% de los encuestados indican que siempre dejan que el oficial o suboficial tome la responsabilidad para resolver los problemas, el 16% indican que casi siempre, el 48% indican que casi nunca y el 29% indican que nunca.

Tabla 9.13.

¿Intento aportar en la solución de los problemas de los demás, como en los míos?

| Aportar | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 8 | 2% |
| Casi Nunca | 26 | 8% |
| Casi Siempre | 162 | 49% |
| Siempre | 138 | 41% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

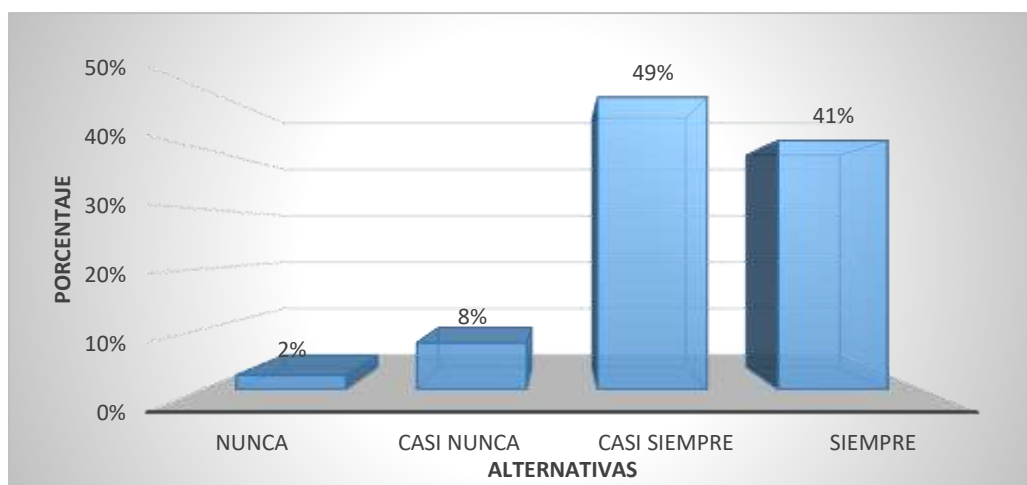


Figura 19. Intento aportar en la solución de los problemas de los demás, como en los míos.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 19, el 41% de los encuestados indican que siempre aportan a la solución a los problemas de los demás como si los propios, el 49% indican que casi siempre, el 8% indican que casi nunca y el 2% indican que nunca.

Tabla 9.14.

¿Trato de hacer lo necesario para evitar conflictos con un oficial o suboficial?

| Evitar problemas | fi | hi (%) |
|-------------------------|------------|---------------|
| Nunca | 1 | 0% |
| Casi Nunca | 6 | 2% |
| Casi Siempre | 124 | 37% |
| Siempre | 203 | 61% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

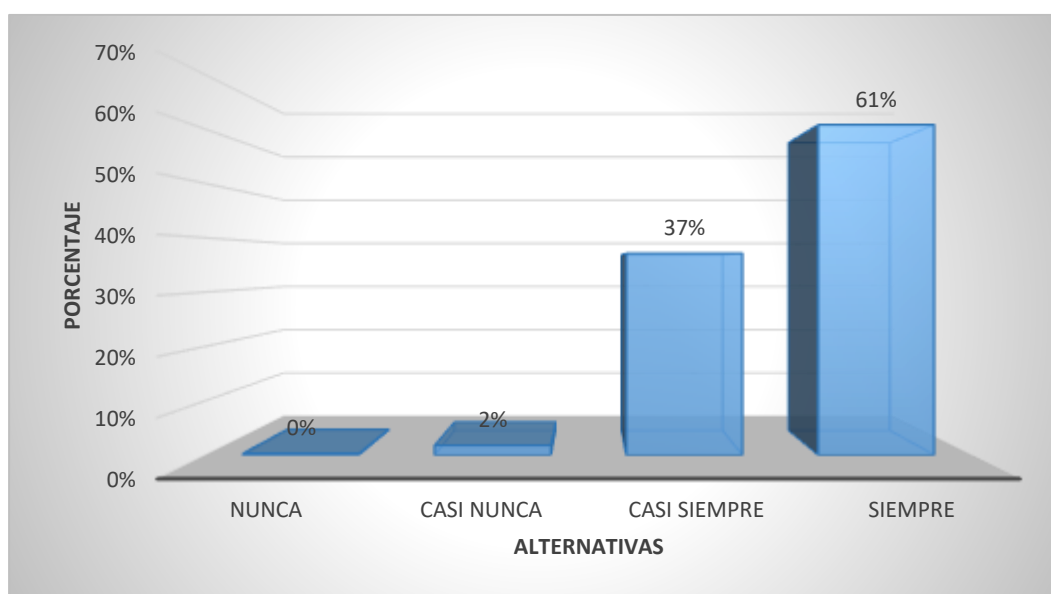


Figura 20. Trato de hacer lo necesario para evitar conflictos con un oficial o suboficial. Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 20, el 61% de los encuestados indican que siempre evitan conflictos con sus compañeros de trabajo, el 37% indican que casi siempre, el 2% indican que casi nunca.

Tabla 9.15.

¿Busco alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado, comunicativo con el oficial o suboficial?

| Alternativas | fi | hi (%) |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 4 | 1% |
| Casi Nunca | 10 | 3% |
| Casi Siempre | 119 | 36% |
| Siempre | 201 | 60% |
| TOTAL | 334 | 100% |

Fuente: La encuesta

Elaboración: El autor

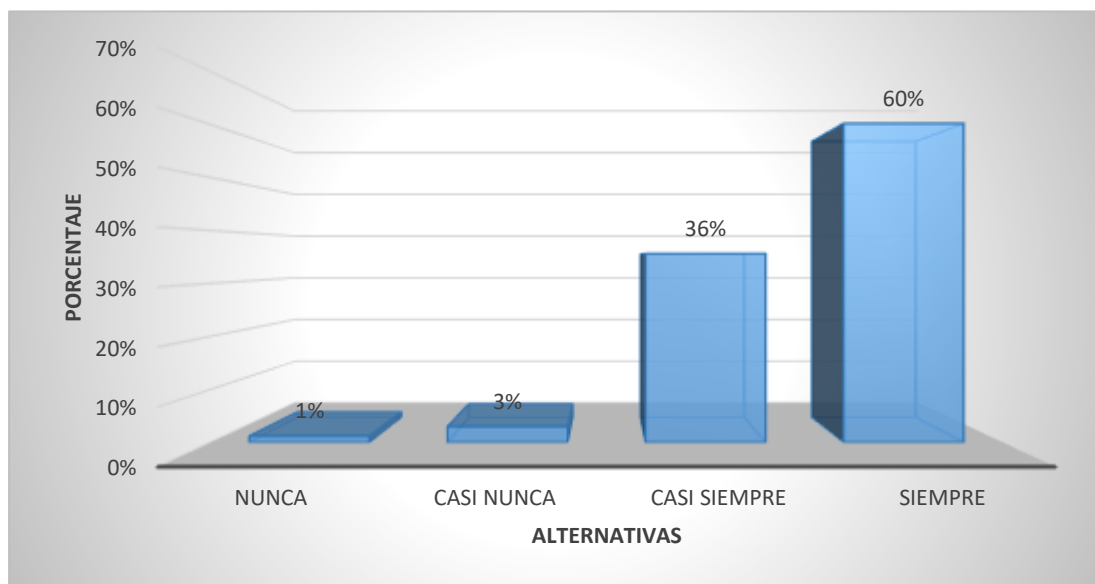


Figura 21. Busco alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado, comunicativo con el oficial o suboficial.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 21, el 60% de los encuestados indican que siempre buscan alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado y comunicativo, el 36% indican que casi siempre, el 3% indican que casi nunca y el 1% indican que nunca.

Marco Legal

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO


El Peruano

FUNCIÓN DEL GOBIERNO DE AYUDAR A LA LIBERTAD Y A LA JUSTICIA

AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO

Domingo 15 de octubre de 2017

MINISTERIO DEL INTERIOR

**DECRETO SUPREMO
N° 026-2017-IN**

**REGLAMENTO DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1267,
LEY DE LA POLICÍA
NACIONAL DEL PERÚ**

NORMAS LEGALES

SEPARATA ESPECIAL

**DECRETO SUPREMO
N° 026-2017-IN****EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1267 se aprueba la Ley de la Policía Nacional del Perú, que establece y norma la estructura, organización, competencias, funciones y atribuciones de la Policía Nacional del Perú, así como, sus regímenes especiales;

Que, el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1267 determina la estructura orgánica de la Policía Nacional del Perú; asimismo, señala que las funciones y organización interna de los órganos y unidades orgánicas que la conforman se establecerán en el Reglamento del citado Decreto Legislativo y se sujetarán a los lineamientos establecidos en las normas que regulan la organización y funciones de las entidades del Estado;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1267, dispone que el Reglamento de la Ley de la Policía Nacional del Perú se aprueba por Decreto Supremo en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la vigencia de dicho Decreto Legislativo;

Que, a mérito de ello, se ha formulado el Reglamento de la Ley de la Policía Nacional del Perú, el que establece y regula la organización interna y funciones generales y específicas de los órganos y unidades orgánicas que conforman la Policía Nacional del Perú;

Que, la nueva organización interna contribuirá a fortalecer y mejorar la labor operativa policial de la Policía Nacional del Perú en la lucha contra la delincuencia común y el crimen organizado, permitiéndole adecuarse a las distintas necesidades de la ciudadanía y a los cambios sociales, políticos y económicos de su entorno;

De conformidad con lo establecido en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29156, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú; el Decreto Supremo N° 004-2017-IN, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; y

DECRETA:**Artículo 1.- Objeto**

Apruébese el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, el mismo que consta de Dos (02) Títulos, Nueve (09) Capítulos, Cinco (05) Subcapítulos, Doscientos Cuarenta (240) Artículos y Doce (12) Disposiciones Complementarias Finales; cuyo texto en anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo, así como el Organigrama de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 2.- Publicación

El Reglamento aprobado en el artículo 1 precedente se publica en el Diario Oficial El Peruano, en el Portal Institucional y de Transparencia del Ministerio del Interior (www.mininter.gob.pe) y en el Portal Institucional y de Transparencia de la Policía Nacional del Perú (www.pnp.gob.pe), el mismo día que se publique el presente Decreto Supremo en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro del Interior.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA.- Modificación del artículo 37 del Decreto Supremo N° 005-2017-IN, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1266, que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú

Modifícase el artículo 37 del Decreto Supremo N° 005-2017-IN, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1266, que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, en los siguientes términos:

"Artículo 37.- Creación de Inspectorías Descentralizadas y Oficinas de Disciplina

El Inspector General de la Policía Nacional del Perú, propone al Director General la creación, supresión o fusión de las Inspectorías Descentralizadas u Oficinas de Disciplina a nivel nacional, de acuerdo a las necesidades, contando previamente con la respectiva previsión presupuestal."

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de octubre del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

CARLOS BASOMBRÍO IGLESIAS
Ministro del Interior

REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1267, LEY DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad establecer y normar la estructura orgánica de la Policía Nacional del Perú; así como, la organización interna y funciones generales y específicas de los órganos y unidades orgánicas que la conforman.

Artículo 2.- Naturaleza

La Policía Nacional del Perú es una institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 166° de la Constitución Política del Perú y en el Decreto Legislativo N° 1267 y sus modificatorias.

Es profesional, técnica, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al poder constitucional; y se deben al cumplimiento de la Ley, el Orden y la Seguridad en toda la República.

Participa en el sistema de defensa nacional y defensa civil; así como, coadyuva en el desarrollo económico y social del país.

Artículo 3.- Ámbito de Competencia

La Policía Nacional del Perú en su condición de fuerza pública del Estado ejerce competencia funcional y exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público; y competencia compartida en materia de seguridad ciudadana.

En el marco de las mismas presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad; garantiza el cumplimiento de las leyes, la seguridad del patrimonio público y privado; previene, investiga, combate la delincuencia y el crimen organizado; vigila y controla las fronteras.

Asimismo, vela por la protección, seguridad y libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades de la población; y, presta apoyo a las instituciones públicas y privadas en el ámbito de su competencia.

Artículo 4.- Funciones

Son funciones de la Policía Nacional del Perú las siguientes:

- 1) Garantizar, mantener y restablecer el orden interno, orden público y la seguridad ciudadana;
- 2) Mantener la paz y la convivencia social pacífica, garantizando la seguridad, tranquilidad y el orden público;
- 3) Promover e implementar mecanismos de coordinación y articulación en favor de la seguridad ciudadana;
- 4) Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado;
- 5) Garantizar los derechos fundamentales de las personas y la protección de sus bienes, privilegiando de manera especial a la población en riesgo, vulnerabilidad y en abandono moral y material, incorporando los enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad en sus intervenciones;
- 6) Coordinar y requerir el apoyo de las autoridades, entidades públicas y privadas, personas naturales y jurídicas, cuando las circunstancias así lo requieran en el cumplimiento de sus funciones, estando los mismos en forma obligatoria a proporcionarlo;
- 7) Brindar seguridad al Presidente de la República en ejercicio o electo y a los Ex Presidentes; a los Jefes de Estado en visita oficial, a los Presidentes de los Poderes Públicos y de los organismos constitucionalmente autónomos, a los Congresistas de la República, Ministros

de Estado; así como, a diplomáticos, dignatarios y otras personalidades que determine la legislación sobre la materia;

8) Prevenir, combatir, investigar y denunciar la comisión de los delitos y faltas previstos en el Código Penal y leyes especiales; incluyendo la intervención e investigación de aquellos que se cometen en el transporte aéreo, marítimo, fluvial y lacustre;

9) Obtener, custodiar, asegurar, trasladar y procesar indicios, evidencias y elementos probatorios relacionados con la prevención e investigación del delito, poniéndolos oportunamente a disposición de la autoridad competente;

10) Practicar y emitir peritajes oficiales de criminalística para efecto de procesos judiciales y otros derivados de la función policial;

11) Practicar y emitir peritajes técnicos - vehiculares para efectos de la investigación de accidentes de tránsito, robo de vehículos y otros con fines policiales;

12) Realizar las funciones de investigación policial, de oficio o bajo la conducción jurídica del Fiscal, en concordancia con el Código Procesal Penal y leyes de la materia;

13) Investigar la desaparición y trata de personas; así como, el tráfico ilícito de migrantes;

14) Administrar el sistema de inteligencia policial, produciendo inteligencia y contrainteligencia para el Sistema de Inteligencia Nacional y la Policía Nacional del Perú, en el marco de su misión, funciones y las normas que regulan dicho Sistema;

15) Vigilar y controlar las fronteras; así como, prestar apoyo a la Superintendencia Nacional de Migraciones para el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el control migratorio;

16) Fiscalizar el cumplimiento de las normas de tránsito por parte de los usuarios de la infraestructura vial; y de manera subsidiaria las normas de transporte en la red vial nacional; así como, prevenir, investigar y denunciar ante la autoridad competente los accidentes de tránsito;

17) Garantizar el cumplimiento de los mandatos escritos del Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, Ministerio Público y la Oficina Nacional de Procesos Electorales, en el ejercicio de sus funciones;

18) Participar subsidiariamente, a solicitud del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), en la seguridad de los establecimientos penitenciarios y en la seguridad del traslado de los procesados y sentenciados de conformidad con la normatividad vigente;

19) Participar en la política de eco eficiencia del Estado y en el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección y conservación de los recursos naturales y del medio ambiente;

20) Velar por la seguridad de los bienes y servicios públicos, en coordinación con las entidades estatales correspondientes;

21) Garantizar la seguridad y protección de los bienes integrantes del Patrimonio Cultural de la Nación y de aquellos que se presumen como tales; así como, la de los turistas y sus bienes;

22) Participar en la Defensa Nacional, Defensa Civil y coadyuvar al desarrollo económico y social del país;

23) Identificar a las personas con fines policiales y expedir certificados de antecedentes policiales, autorización de uso de lunas oscurcidas y otros relacionados con el cumplimiento de sus funciones;

24) Registrar y centralizar la estadística criminal, requisitorias judiciales, conducciones compulsivas e impedimentos de salida del país; así como, las referencias policiales para uso exclusivo de prevención e investigación policial;

25) Colaborar en el control y en el transporte de armas de fuego, munición, explosivos y productos pirotécnicos con la Superintendencia Nacional de Control de Servicios

de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC; así como apoyar a esta entidad cuando lo solicite para el cumplimiento de sus funciones;

26) Participar en Operaciones de Paz convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otros organismos internacionales; y,

27) Ejercer las demás funciones que le señalen la Constitución, las leyes y sus reglamentos.

Artículo 5.- Atribuciones

Son atribuciones del Personal Policial las siguientes:

1. Representar a la autoridad en el cumplimiento de la Ley, el Orden y la Seguridad en toda la República;

2. Intervenir cuando el ejercicio de la función policial así lo requiera, por considerar que sus efectivos se encuentran de servicio en todo momento y circunstancia;

3. Requerir la identificación de cualquier persona, a fin de realizar la comprobación correspondiente, con fines de prevención del delito o para obtener información útil en la averiguación de un hecho punible;

4. Intervenir y registrar a las personas y realizar inspecciones de domicilios, instalaciones, naves, motonaves, aeronaves y otros vehículos y objetos, de acuerdo a la Constitución y la Ley, pudiendo las personas y vehículos automotores si fuera necesario, ser conducidos a la dependencia policial correspondiente para su plena identificación;

5. Intervenir, citar, conducir compulsivamente, retener y detener a las personas de conformidad con la Constitución y la Ley;

6. Requerir el manifiesto de pasajeros de empresas de transporte, registro de huéspedes de los establecimientos de hospedaje y registro de ingreso de vehículos a talleres de mecánica, de reparación automotriz, factorías, ensambladoras, playes o centros de estacionamiento, custodia y guardiana, en el marco de la prevención e investigación del delito;

7. Realizar la inspección física o química de los vehículos siniestrados y emitir protocolos periciales para las acciones administrativas o judiciales;

8. Prevenir, investigar y denunciar ante las autoridades que corresponda, los accidentes de tránsito, y las infracciones previstas en la normatividad vigente;

9. Realizar pruebas de alcoholemia, estupefacientes y drogas ilícitas a los usuarios de la red vial urbana y nacional, en campo o laboratorio de la Policía Nacional del Perú;

10. Hacer uso de la fuerza, de acuerdo a la normatividad vigente, Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, y Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego, en el marco de los acuerdos adoptados por las Naciones Unidas;

11. Poseer, portar y usar armas de fuego, de conformidad con la Constitución y la Ley;

12. Realizar constataciones policiales, a solicitud de parte o por requerimiento de las autoridades competentes conforme a Ley;

13. Tener pase libre en vehículos de transporte de servicio público;

14. Tener ingreso gratuito a los espectáculos públicos para el cumplimiento de sus funciones;

15. Coordinar, cooperar e intercambiar información con los Organismos Internacionales e Instituciones Policiales extranjeras con fines de prevención y represión de la delincuencia y el crimen organizado, de conformidad con los Convenios y/o Acuerdos de Cooperación Interinstitucional suscritos; y,

16. Ejercer las demás atribuciones que señala la Constitución, las leyes y sus reglamentos.

TÍTULO II

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

CAPÍTULO I ESTRUCTURA ORGÁNICA

Artículo 6.- Estructura Orgánica

Para el cumplimiento de sus funciones, la Policía Nacional del Perú cuenta con la estructura orgánica siguiente:

1) Alta Dirección

- 1.1 Dirección General
- 1.2 Sub Dirección General
- 1.3 Inspectoría General

- 1.3.1 Dirección de Inspecciones
- 1.3.2 Dirección de Investigaciones

2) Secretaría Ejecutiva

- 2.1 Unidad de Trámite Documentario
- 2.2 Dirección de Comunicación e Imagen Institucional

3) Órgano de Control Institucional

- 3.1 Órgano de Control Institucional

4) Comité de Asesoramiento

5) Órganos Consultivos

- 5.1 Consejo de Alta Dirección
- 5.2 Consejo de Calificación
- 5.3 Consejos de Investigación
- 5.4 Comisiones Consultivas

6) Órganos de Administración Interna

6.1 Órganos de Asesoramiento

6.1.1 Dirección de Asesoría Jurídica

- 6.1.1.1 División de Desarrollo Jurídico y Proyectos Normativos
- 6.1.1.2 División de Sistematización y Supervisión Jurídico Policial
- 6.1.1.3 División de Defensa Legal

6.1.2 Dirección de Planeamiento Institucional

- 6.1.2.1 División de Planeamiento Institucional
- 6.1.2.2 División de Modernización y Desarrollo Institucional
- 6.1.2.3 División de Inversiones

6.2 Órganos de Apoyo Administrativo

6.2.1 Dirección de Administración

- 6.2.1.1 División de Economía
- 6.2.1.2 División de Logística
- 6.2.1.3 División de Infraestructura

6.2.2 Dirección de Recursos Humanos

- 6.2.2.1 División de Movimiento de Recursos Humanos
- 6.2.2.2 División de Altas, Bajas y Licencias
- 6.2.2.3 División de Promoción, Nombramiento, Incentivos, Beneficios y Producción de Planillas
- 6.2.2.4 División de Sistematización de la Información de la Carrera Policial y Administración de Legajos
- 6.2.2.5 División de Procesos Disciplinarios
- 6.2.2.6 División de Talento Humano
- 6.2.2.7 División de Control de Recursos Humanos

6.2.3 Dirección de Bienestar y Apoyo al Policial

- 6.2.3.1 División de Bienestar, Asistencia Social y Servicios Educativos
- 6.2.3.2 División de Pensiones
- 6.2.3.3 Fondos de Seguro
- 6.2.3.4 Fondo de Vivienda Policial
- 6.2.3.5 Fondo de Apoyo Funerario

6.2.4 Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones

- 6.2.4.1 División de Informática
- 6.2.4.2 División de Telecomunicaciones
- 6.2.4.3 División de Infraestructura Tecnológica y Redes
- 6.2.4.4 División de Estadística

- 6.3 Órganos de Apoyo Policial
- 6.3.1 Escuela Nacional de Formación Profesional Policial
- 6.3.2 Dirección de Asuntos Internacionales
- 6.3.3 Dirección de Aviación Policial
- 6.3.4 Dirección de Inteligencia
- 6.3.5 Dirección de Criminalística
- 6.3.6 Dirección de Sanidad Policial
- 7) Órganos de Línea
- 7.1 Dirección Nacional de Investigación Criminal
- 7.1.1 Dirección de Medio Ambiente
- 7.1.2 Dirección Antidrogas
- 7.1.3 Dirección Contra el Terrorismo
- 7.1.4 Dirección de Investigación Criminal
- 7.1.5 Dirección de Investigación de Lavado de Activos
- 7.1.6 Dirección contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes
- 7.1.7 Dirección Contra la Corrupción
- 7.1.8 Dirección de Policía Fiscal
- 7.2 Dirección Nacional de Orden y Seguridad
- 7.2.1 Dirección de Seguridad del Estado
- 7.2.2 Dirección de Operaciones Especiales
- 7.2.3 Dirección de Seguridad Integral
- 7.2.4 Dirección de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial
- 7.2.5 Dirección de Seguridad Ciudadana
- 7.2.6 Dirección de Turismo
- 8) Órganos Desconcentrados
- 8.1 Macro Regiones
- 8.2 Regiones y Frentes Policiales
- 8.3 Comisarías

CAPÍTULO II ALTA DIRECCIÓN

SUBCAPÍTULO I DIRECCIÓN GENERAL

Artículo 7.- Dirección General

La Dirección General es el órgano de comando de más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, encargado de planificar, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo de la gestión administrativa y operativa de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en un contexto de mejor atención a la ciudadanía y eficiente uso de los recursos, en el marco de las políticas sectoriales aprobadas por el Ministerio del Interior.

La Dirección General está a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, en el grado de Teniente General y su designación se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú; pudiendo designarse a un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, en el grado de General, siempre que no existieran Tenientes Generales, cuya designación recaerá de entre los tres Generales de mayor antigüedad en el escalafón de oficiales.

El Director General recibe la denominación de General de Policía, y ostentará los distintivos correspondientes para efectos de su representatividad y jerarquía policial.

La Dirección General de la Policía Nacional del Perú tiene las funciones siguientes:

- 1) Ejercer el comando y la representación de la Policía Nacional del Perú;
- 2) Administrar la Institución Policial a través de sus órganos competentes y los recursos que se le asigne a la Policía Nacional del Perú, en concordancia con los lineamientos de política del Sector Interior y sus objetivos institucionales;
- 3) Evaluar los niveles de eficiencia y eficacia de la Policía Nacional del Perú, disponiendo las acciones de comando pertinentes para mejorar el nivel operativo institucional en todos sus ámbitos a nivel nacional;

4) Dirigir y controlar la efectiva ejecución de las políticas, planes y programas en materia de orden interno, orden público y seguridad ciudadana, de acuerdo a sus competencias y los lineamientos del Gobierno Nacional, del Sector Interior y en concordancia a los Objetivos Institucionales;

5) Aprobar, dirigir y supervisar el desarrollo de las estrategias institucionales en el ámbito de su competencia;

6) Participar en la formulación de políticas en materia de orden interno y seguridad pública y las demás que el Sector Interior le asigne;

7) Gerenciar el desarrollo institucional, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la normatividad legal y administrativa vigente;

8) Promover, orientar y supervisar la formación profesional policial que se brinda en las Escuelas y la actualización, especialización y perfeccionamiento continuo del personal policial, para fortalecer el desarrollo institucional al servicio del ciudadano en todo el ámbito nacional;

9) Preservar, controlar y supervisar la disciplina y la moral del personal; así como, la imagen y el prestigio institucional;

10) Promover las relaciones interinstitucionales e intersectoriales, nacionales y extranjeras, que coadyuven al desarrollo de la función policial;

11) Asesorar a la Alta Dirección del Ministerio del Interior y demás entidades de la Administración Pública, en asuntos relacionados con su competencia;

12) Proporcionar información oportuna al Ministro del Interior sobre asuntos de conflictividad social y graves alteraciones al orden interno o seguridad pública;

13) Proponer a través del Ministerio del Interior iniciativas legislativas y normas en materia de su competencia;

14) Presidir el Consejo de Alta Dirección, el Consejo de Calificación, los Consejos de Investigación de Oficiales Generales y las Comisiones Consultivas;

15) Aprobar el Plan Estratégico de la Policía Nacional del Perú y el Plan Operativo Anual, en concordancia con los lineamientos del Sector Interior;

16) Disponer el seguimiento de la implementación de recomendaciones del Sistema Nacional de Control y Contraloría General de la República;

17) Suscribir acuerdos y convenios, dentro del ámbito de competencia de la Policía Nacional del Perú, con entidades públicas y privadas, nacionales o internacionales, previamente aprobados por Resolución Ministerial del Ministro del Interior;

18) Aprobar, en el marco de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos, directivas y demás documentos normativos de carácter interno que regulen el funcionamiento operativo y administrativo de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial; y,

19) Las demás funciones que le corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y otras que el Ministro del Interior le asigne.

El Director General de la Policía Nacional del Perú puede delegar funciones en el Sub Director, Inspector General, Secretario Ejecutivo, Directores Nacionales, Director de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, Director de Administración, Director de Recursos Humanos, Director de Bienestar y Apoyo al Policial, Director de Sanidad Policial y Jefes de las Macro Regiones Policiales.

La Dirección General de la Policía Nacional del Perú cuenta con la unidad orgánica denominada Secretaría de la Dirección General.

Artículo 8.- Secretaría de la Dirección General

La Secretaría de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú es la unidad orgánica responsable de brindar apoyo administrativo y asesoramiento especializado e inmediato al Director General, con el fin de contribuir a la gestión y toma de decisiones en el ámbito operativo y administrativo.

Depende del Director General de la Policía Nacional del Perú y está a cargo de un Oficial Superior de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad en el grado de Coronel.

La Secretaría de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú tiene las funciones siguientes:

al Público, en el plazo de sesenta (60) días hábiles de aprobado el reglamento del presente Decreto Legislativo.

QUINTA.- Comisiones Sectoriales

El Ministerio del Interior dispondrá la conformación de Comisiones Sectoriales y Grupos de Trabajo encargados de: evaluar la situación legal e infraestructura de las dependencias policiales a nivel nacional; efectuar el saneamiento físico legal de los terrenos ocupados por las dependencias policiales; proponer la estandarización de las Comisarías a nivel nacional; proponer la organización interna, la infraestructura básica, el equipamiento necesario y los apoyos logísticos requeridos para las dependencias policiales a nivel nacional; así como para la adecuación de las especialidades establecidas en el presente Decreto Legislativo.

SEXTA.- Código Administrativo de Contravenciones de Policía

En un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio del Interior, se aprobará el nuevo Código de Administrativo de Contravenciones de Policía.

SÉTIMA.- Administración temporal de los establecimientos penitenciarios

En tanto el Instituto Nacional Penitenciario no cuente con el personal que garantice la adecuada administración, tratamiento y seguridad integral de los establecimientos penitenciarios del país, la Policía Nacional del Perú mantiene la dirección y la seguridad de los establecimientos penitenciarios que se encuentran bajo su cargo, en coordinación con el Instituto Nacional Penitenciario como ente rector del Sistema Penitenciario Nacional.

OCTAVA.- Incorporación de Cuarta Disposición Complementaria Transitoria en el Decreto Legislativo 1140

Cuarta.- Otorgamiento de asignación extraordinaria mensual

Autorízase en el año fiscal 2013, el otorgamiento de una asignación extraordinaria mensual, a favor de los Gobernadores regionales y provinciales sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 278, cuyo monto y condiciones para su otorgamiento serán determinados mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro del Interior, a propuesta de este último.

La asignación extraordinaria a favor de los mencionados Gobernadores se financia con cargo al presupuesto institucional del pliego Ministerio del Interior. La asignación no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeta a cargas sociales. Asimismo, no constituye base de cálculo para el requesto de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo 051-01-PCM, para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

La presente disposición rige a partir del 2 de enero de 2013, quedando exonerado el Ministerio del Interior de lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013. Déjese sin efecto las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente disposición.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derógase la Ley 27238.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de diciembre del año dos mil doce.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR
Presidente del Consejo de Ministros

WILFREDO PEDRAZA SIERRA
Ministro del Interior

876803-8

Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú

**DECRETO LEGISLATIVO
N° 1148**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, mediante Ley 29915, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de fortalecimiento institucional de la Policía Nacional del Perú y de la carrera policial, entre otras conforme a lo señalado en el numeral 1 del artículo 2 de la citada norma;

La Policía Nacional del Perú requiere de un sistema normativo que asegure el proyecto de vida profesional de sus integrantes;

Es necesario establecer en un único marco normativo la carrera y la situación del personal de la Policía Nacional del Perú, para garantizar su ingreso, permanencia, progresión y término, con sistemas de evaluación imparcial, transparente, objetivo y capacitación continua, así como, regular su situación policial en función a su clasificación, categoría, jerarquía, grado empleo y cargo, con el fin de revalorar la función policial para la prestación de servicios policiales de calidad;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104° de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**LEY DE LA CARRERA
Y SITUACIÓN DEL PERSONAL
DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Objeto

El presente Decreto Legislativo norma la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con el propósito de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad.

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente Decreto Legislativo alcanzan a todos los Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, disponibilidad y retiro.

Los cadetes y alumnos de las escuelas de formación, se rigen por la Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú y las demás que le sean aplicables.

Artículo 3°.- Definiciones

Para efectos de la presente norma, se establecen las siguientes definiciones:

- 1) **Antigüedad:** Presión existente entre el personal, en atención a su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicios.
- 2) **Ascenso:** Promoción del personal en situación de actividad, al grado inmediato superior, que tiene por finalidad garantizar la línea de carrera policial, como resultado objetivo del proceso de evaluación de los méritos y deméritos registrados durante la carrera.
- 3) **Asignación:** Ubicación del personal en situación de actividad en un cargo específico, acorde a las especialidades funcionales, al Cuadro de Organización y al Cuadro de Personal y que se ejecuta anualmente conforme a los cambios generales de colocación.

- 4) **Categoría:** Nivel que corresponde al personal, teniendo en cuenta su formación y procedencia.
- 5) **Cese temporal del empleo:** Condición derivada de medida preventiva prevista en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
- 6) **Cuadro de méritos de ascensos:** Documento en el cual se inscribe a los candidatos en orden decreciente en función al puntaje alcanzado en su respectivo grado, siempre que hayan aprobado los exámenes y no hayan sido excluidos por razones disciplinarias.
- 7) **Cuadro de Organización:** Documento que contiene el listado de los cargos que existen en la Policía Nacional del Perú.
- 8) **Despacho:** Documento que acredita el grado del personal.
- 9) **Destaque:** Asignación a un cargo con carácter temporal por necesidad del servicio o a solicitud del interesado, por un periodo no mayor a noventa (90) días calendario.
- 10) **Especialidad funcional:** Función policial que comprende un conjunto de actividades interrelacionadas para el cumplimiento de su finalidad fundamental.
- 11) **Evaluación del desempeño:** Proceso de evaluación anual de los factores personal, rendimiento profesional o técnico; así como de los estudios a tiempo completo del personal, cuando corresponda.
- 12) **Grado:** Nivel jerárquico que se concede al personal de acuerdo a la presente norma.
- 13) **Hoja Anual de Rendimiento Profesional o Técnico:** Documento de calificación individual del personal, que detalla su nota anual de rendimiento profesional o técnico.
- 14) **Insuficiencia disciplinaria:** Falta de capacidad del personal para adecuarse a los niveles mínimos de disciplina y responsabilidad que se requieren para ejercer la función policial.
- 15) **Insuficiencia Profesional:** Falta de capacidad profesional o técnica del personal para ejercer la función policial.
- 16) **Jerarquías:** Son los niveles alcanzados por el personal en su respectiva categoría, abarca uno (1) o más grados.
- 17) **Lista Anual de Rendimiento Profesional o Técnico:** Relación del personal clasificado según la nota de rendimiento profesional o técnico.
- 18) **Medida preventiva:** Disposición administrativa de carácter transitorio, que se impone por la presunta comisión de infracciones muy graves en los casos previstos en la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, a efectos de evitar que se siga cometiendo infracciones similares o se afecte al procedimiento administrativo disciplinario. No constituye sanción.
- 19) **Misión de Estudios:** Condición del personal policial, autorizado por el Director General de la Policía Nacional del Perú, que participe en un evento académico fuera de la institución en el país o el extranjero.
- 20) **Nota Anual de Rendimiento Profesional o Técnico:** Puntaje de la evaluación del desempeño profesional o técnico.
- 21) **Oficial de Armas:** Profesional egresado de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú.
- 22) **Oficial de Servicios:** Profesional egresado de una Universidad, con título registrado en la Asamblea Nacional de Rectores e inscrito en el Colegio Profesional respectivo, cuando corresponda, que se incorpora a la Policía Nacional del Perú mediante concurso público, de acuerdo a las necesidades institucionales.
- 23) **Personal:** Para efectos de la presente norma, la palabra personal se refiere a Oficiales y Suboficiales de Armas y Servicios de la Policía Nacional del Perú.
- 24) **Precedencia:** Constituye la preeminencia entre el personal para el cumplimiento de actividades de mando, empleo, ceremonial y protocolo, en consideración a la categoría, jerarquía, grado y antigüedad.
- 25) **Reasignación:** Ubicación del personal en situación de actividad, en un cargo específico, acorde a las especialidades funcionales, al Cuadro de Organización y al Cuadro de Personal. Se ejecuta en cualquier momento, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- 26) **Renovación de cuadros:** Causal de pase a la situación de retiro. Tiene la finalidad de mantener los cuadros de personal en función a las necesidades institucionales.
- 27) **Separación temporal del cargo:** Medida preventiva establecida en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
- 28) **Servicio policial:** Conjunto de actividades que ejecuta el personal en situación de actividad, para el cumplimiento de su finalidad y misión institucional.
- 29) **Suboficial de Armas:** Personal egresado de las Escuelas Técnico Superiores de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú.
- 30) **Suboficial de Servicios:** Personal acreditado como Técnico, egresado de los institutos superiores o centros académicos con valor oficial, debidamente registrado ante la entidad correspondiente, que se incorpora a la Policía Nacional del Perú mediante concurso público, de acuerdo a las necesidades institucionales.
- 31) **Tiempo de servicios reales y efectivos:** Periodo de tiempo en que el personal presta servicios reales y efectivos desde el ingreso de la escuela de formación en su respectiva categoría o desde la fecha de incorporación al servicio policial para el personal de servicios.

Artículo 4°.- De los principios rectores.

Son principios de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú los siguientes:

- 1) **Principio de igualdad.-** Ninguna disposición del presente Decreto Legislativo puede, en su aplicación, generar acto de discriminación.
- 2) **Principio de imparcialidad.-** Las evaluaciones están exentas de todo interés ajeno al institucional y son imparciales en su aplicación.
- 3) **Principio de meritocracia.-** El ingreso, la permanencia y los ascensos en la carrera, se fundamentan en los méritos y en las capacidades personales, profesionales y técnicas.
- 4) **Principio de objetividad.-** Aplicación de las normas establecidas a través de indicadores claramente definidos, para la evaluación de las aptitudes profesionales, técnicas, disciplinarias y psicoemóticas.
- 5) **Principio de transparencia.-** Se fundamenta en la publicidad de todos los procesos relacionados a la presente norma.

Artículo 5°.- Aplicación de otros principios

La observancia de los principios rectores no impide la aplicación de otros principios favorables para el desarrollo del personal y de la institución.

TÍTULO I

DEFINICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN

Artículo 6°.- Definición de la carrera

Es un conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan la incorporación, la permanencia, el desenvolvimiento y el término de la carrera del personal de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 7°.- Componentes de la carrera

La carrera se basa en la aplicación de los siguientes componentes:

- 1) La administración de la carrera;
- 2) El enfoque de competencias a nivel institucional y personal; y,
- 3) Los procesos técnicos.

Artículo 8°.- Sistema Integrado de Gestión de la carrera

Está constituido por la plataforma operativa electrónica a cargo de la Dirección Ejecutiva de Personal, destinada al registro, procesamiento y suministro de información del personal, con la finalidad de apoyar la administración de la carrera.

Artículo 9°.- Indicadores de los componentes de la carrera

Los componentes de la carrera se miden a través de indicadores que se establecen en el reglamento de la presente norma.

Artículo 10°.- Del órgano responsable

La Dirección Ejecutiva de Personal es el órgano responsable del planeamiento, organización, dirección, supervisión y control de la carrera del personal de la Policía Nacional del Perú.

**CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN**

Artículo 11°.- Finalidad
La organización de la carrera tiene como finalidad diseñar la estructura y organización de la carrera, con el fin de establecer las oportunidades del desarrollo personal, profesional y técnico, con énfasis en la disciplina y los méritos.

Artículo 12°.- Estructura
La carrera del personal policial, se desarrolla en forma ascendente, en niveles, en razón de sus categorías, jerarquías y grados.

Artículo 13°.- Niveles
Los niveles están determinados por categorías, jerarquías y grados siguientes:

- 1) Categoría: Oficiales de Armas
 - a. Jerarquía: Oficiales Generales
 - a.1.1 Teniente General
 - a.1.2 General
 - b. Jerarquía: Oficiales Superiores
 - a.2.1 Coronel
 - a.2.2 Comandante
 - a.2.3 Mayor
 - c. Jerarquía: Oficiales Subalternos
 - a.3.1 Capitán
 - a.3.2 Teniente
 - a.3.3 Alférez
- 2) Categoría: Oficiales de Servicios
 1. Jerarquía: Oficial General
 - b.1.1 General
 2. Jerarquía: Oficiales Superiores
 - b.2.1 Coronel
 - b.2.2 Comandante
 - b.2.3 Mayor
 3. Jerarquía: Oficial Subalterno
 - b.3.1 Capitán
- 3) Categoría: Suboficiales de Armas
 1. Jerarquía: Suboficiales Superiores
 - c.1.1 Suboficial Superior
 - c.1.2 Suboficial Brigadier
 2. Jerarquía: Suboficiales Técnicos
 - c.2.1 Suboficial Técnico de Primera
 - c.2.2 Suboficial Técnico de Segunda
 - c.2.3 Suboficial Técnico de Tercera
 3. Jerarquía: Suboficiales
 - c.3.1 Suboficial de Primera
 - c.3.2 Suboficial de Segunda
 - c.3.3 Suboficial de Tercera

4) Categoría: Suboficiales de Servicios

1. Jerarquía: Suboficiales Superiores
 - d.1.1 Suboficial Superior
 - d.1.2 Suboficial Brigadier
2. Jerarquía: Suboficiales Técnicos
 - d.2.1 Suboficial Técnico de Primera
 - d.2.2 Suboficial Técnico de Segunda
 - d.2.3 Suboficial Técnico de Tercera
3. Jerarquía: Suboficiales
 - d.3.1 Suboficial de Primera
 - d.3.2 Suboficial de Segunda
 - d.3.3 Suboficial de Tercera

TÍTULO II

DE LA CARRERA DEL PERSONAL

**CAPÍTULO I
PROCESOS TÉCNICOS**

Artículo 14°.- Procesos técnicos
Son procesos técnicos de la carrera los siguientes:

- 1) Inicio de la Carrera;
- 2) Capacitación, especialización y perfeccionamiento;
- 3) Empleo y cargo;
- 4) Evaluación del desempeño;
- 5) Incentivos;
- 6) Ascensos; y,
- 7) Término de la carrera.

**CAPÍTULO II
INICIO DE LA CARRERA**

Artículo 15°.- Inicio a la Carrera
La carrera se inicia con el alta como Alférez o Suboficial de Tercera de Armas, o por haber obtenido la efectividad en los grados de Mayor, Capitán o Suboficial de Tercera de Servicios, según correspondiere, en ambos casos mediante la expedición de la resolución administrativa respectiva.

Artículo 16°.- Especialidades funcionales
Las especialidades funcionales que ejerce el personal de armas son:

- 1) Orden Público y Seguridad Ciudadana;
- 2) Investigación Criminal;
- 3) Seguridad Integral;
- 4) Inteligencia;
- 5) Criminalística;
- 6) Tecnología de la Información y Comunicaciones; y,
- 7) Administración.

El personal de armas al incorporarse a la carrera policial, será asignado a las diferentes unidades operativas desde el nivel de Comisaría, Divisiones, Direcciones y Regiones Policiales, garantizando su desarrollo profesional y técnico en sus respectivas especialidades funcionales.

Artículo 17°.- Vacantes por especialidad
Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al Cuadro de Personal.

El personal de servicios al incorporarse a la carrera policial, será asignado a las diferentes unidades de acuerdo a la profesión que originó su alta.

Artículo 18°.- Reclasificación a otra especialidad funcional

El personal de armas, podrá solicitar por una sola vez en toda su carrera el cambio de especialidad funcional después de ocho (8) años de servicios reales y efectivos, a la Dirección Ejecutiva de Personal, la que resolverá de acuerdo al procedimiento establecido en el reglamento respectivo.

Artículo 19°.- Asimilación

La asimilación es el período en el que permanece el personal profesional y técnico que se incorpora a la Policía Nacional del Perú, hasta la obtención de la efectividad en el grado.

- 1) Son requisitos para la asimilación los siguientes:
 - a. Para Oficial de Servicios: Título universitario registrado en la Asamblea Nacional de Rectores y colegiado, según corresponda, con dos (2) años de experiencia profesional, en cuyo caso es asimilado con el grado de Capitán. El profesional con segunda especialidad, registrada en la Asamblea Nacional de Rectores, es asimilado con el grado de Mayor.
 - b. Para Suboficial de Servicios: Título técnico de institutos superiores, en cuyo caso es asimilado en el grado de Suboficial de Tercera.
- 2) El período en condición de asimilado para Oficiales y Suboficiales de servicios es de dos (2) años, al término de los cuales, a quienes aprueben satisfactoriamente los exámenes respectivos, se les otorgará la efectividad en el grado que corresponda, caso contrario se cancela la asimilación.
- 3) Obtenida la efectividad, el período de asimilación se acumula como tiempo de servicios para postular al grado inmediato superior. Se encuentran sujetos a la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú y al Código Penal Militar Policial.
- 4) Del curso de adaptación institucional. Se desarrolla durante los tres (3) primeros meses del período de asimilación con carácter obligatorio. Su aprobación constituye requisito para continuar en la condición de asimilado.

El proceso de asimilación está a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina. Los demás requisitos para la asimilación, son establecidos en el reglamento de la presente norma.

**CAPÍTULO III
CAPACITACIÓN, ESPECIALIZACIÓN
Y PERFECCIONAMIENTO**

Artículo 20°.- Capacitación, especialización y perfeccionamiento profesional

La capacitación, especialización y perfeccionamiento profesional se implementan a través de la Escuela de Educación Continua y la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo a la política y planes educativos que desarrolle la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina. Tienen el propósito de fomentar el desarrollo profesional, científico, técnico, ético y moral para el cumplimiento de la finalidad fundamental, misión y funciones de la institución.

Artículo 21°.- Programas de capacitación, especialización, perfeccionamiento profesional y maestría

La Escuela de Educación Continua y la Escuela de Posgrado, diseñarán e implementarán programas presenciales y virtuales a nivel nacional para el personal de acuerdo a la política y planes educativos que desarrolle la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina.

La convocatoria, determinación de vacantes, requisitos para el ingreso a los programas, se establecerán en el reglamento respectivo, asegurando su transparencia y difusión en todas sus etapas.

Artículo 22°.- Otorgamiento de becas

Para acceder a las becas se deben cumplir los requisitos establecidos en el reglamento correspondiente. La Dirección Ejecutiva de Personal difundirá a nivel nacional el programa de becas nacionales e internacionales, que serán asignadas mediante concurso.

Para acceder a las becas en los cursos equivalentes a los programas de perfeccionamiento profesional de la Policía Nacional del Perú, se requiere previamente haber logrado vacante en los procesos de admisión a la Escuela

de Posgrado y estar autorizado mediante resolución de la Dirección General. Para los Oficiales de Servicios el otorgamiento de becas se normará en el Reglamento respectivo.

**CAPÍTULO IV
EMPLEO Y CARGO**

Artículo 23°.- Definición

El empleo es la condición laboral del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad en función a su categoría y grado.

El cargo es el puesto laboral específico establecido en el Cuadro de Organización, que se asigna al personal con empleo, de acuerdo a las Listas de Rendimiento Profesional o Técnico, especialidades nacionales y antigüedad.

Artículo 24°.- Precedencia en el grado

La precedencia se determina en atención a los criterios siguientes:

- 1) A mayor grado;
- 2) A igualdad de grado, prima el de mayor tiempo de servicios;
- 3) A igualdad de grado y tiempo de servicio en el grado, prevalece la antigüedad del grado anterior y así sucesivamente; de persistir la igualdad, la antigüedad se establece por el orden en el cuadro de mérito de ingreso de la escuela de formación respectiva;
- 4) A igualdad de grado, el personal de armas será considerado de mayor antigüedad que el personal de servicios;
- 5) En los grados de alférez y suboficial de tercera, la antigüedad se determina en atención al orden de mérito obtenido al ingreso de la respectiva escuela de formación; y,
- 6) Para el personal incorporado por asimilación, la antigüedad se determina en atención al orden de mérito de su incorporación.

Artículo 25°.- Atributos y responsabilidades correspondientes al grado del personal policial

Son atributos inherentes al grado del personal policial: Los honores, tratamiento, preeminencias, prerrogativas, remuneraciones, bonificaciones y demás goces y beneficios determinados por las leyes y reglamentos respectivos.

El grado conferido al personal tiene carácter vitalicio y solo puede ser retirado por sentencia judicial consentida o ejecutoriada.

Ninguna autoridad judicial o administrativa, distinta a la establecida en el presente Decreto Legislativo, está facultada a disponer el otorgamiento de atributos al personal policial.

El grado en situación de actividad otorga mando y empleo; y obliga a su desempeño. El grado se ejerce con responsabilidad. A mayor grado, mayor responsabilidad. La responsabilidad es indelegable.

Artículo 26°.- Escalafón Policial

El escalafón policial es el registro en el que se inscribe al personal en situación de actividad, tomando en cuenta su categoría, jerarquía, grado y antigüedad. El procedimiento para la ubicación del personal en su respectivo escalafón se establece en el reglamento de la presente norma.

Artículo 27°.- Instrumentos de gestión administrativa para la asignación de cargos

Los instrumentos de gestión administrativa determinan la estructura de la institución y la asignación del personal, son aprobados anualmente mediante resolución de la Dirección General y son los siguientes: Cuadro de Organización, Cuadro de Personal y Clasificador de Cargos.

La Lista de Revisión es el documento oficial que registra la presencia física y el ejercicio del empleo y cargo del personal en situación de actividad. Es administrada y aprobada mensualmente por la Dirección Ejecutiva de Personal.

Artículo 28°.- Acciones de desplazamiento y formalización de cargos

Son acciones de desplazamiento de cargos: la asignación, la resignación y el destaque.

- 1) La asignación y reasignación de los Oficiales Generales, Superiores y Subalternos, se aprueba por resolución suprema, resolución ministerial y resolución de la Dirección General, respectivamente;
- 2) La asignación, reasignación y destaque de los Suboficiales, se aprueba mediante resolución de la Dirección Ejecutiva de Personal; y,
- 3) El destaque de Oficiales Generales, Superiores y Subalternos, se aprueba por resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú.

Ningún Oficial de Armas podrá prestar servicios en una misma unidad por un periodo mayor de dos (2) años; excepcionalmente, lo podrá hacer por un periodo adicional de un (1) año, autorizado por resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú. En el caso de Suboficiales de Armas el periodo de servicio en una misma unidad, será máximo de cinco (5) años, pudiendo disponer un periodo adicional por necesidad del servicio.

Los Oficiales y Suboficiales de Servicios serán asignados, reasignados o destacados en cargos que tengan relación directa con la especialidad funcional, profesión o carrera técnica con la que fueron dados de alta. En ningún caso puede comandar unidades operativas.

Artículo 29°.- Formas del ejercicio del cargo

El cargo es desempeñado en condición de titular, encargado e interno según el caso.

Artículo 30°.- Causales de asignación y reasignación

La asignación y reasignación del cargo se produce, según corresponda, en los casos siguientes:

- 1) Egreso de las escuelas de formación, asimilación o reingreso a la institución;
- 2) Necesidad del servicio;
- 3) Ascenso;
- 4) Especialidad funcional;
- 5) Límite de permanencia en el cargo por las causales establecidas en el reglamento de la presente Ley;
- 6) Solicitud del interesado, previa evaluación y aprobación;
- 7) Permula, previa evaluación y aprobación;
- 8) Medidas preventivas establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú;
- 9) Cumplir los Oficiales de Armas el límite de permanencia de dos (2) años consecutivos, en los cargos siguientes:
 - a. Jefe en zona de frontera;
 - b. Jefe de Unidad;
 - c. Comisario o sus equivalentes de las otras especialidades funcionales;
 - d. Edecán o encontrarse apto para el ascenso al grado inmediato superior, aun cuando tenga menos de dos (2) años en el cargo de edecán;
 - e. Ayudante, secretario o jefe de administración.

- 10) Cumplir los Oficiales de Armas y de Servicios, el límite de permanencia de dos (2) años de servicios ininterrumpidos en zona de emergencia.

Excepcionalmente, el Director General podrá disponer la reasignación del personal de la Policía Nacional del Perú que se encuentre incurso en hechos que atenten contra los bienes jurídicos de la institución, con cargo a regularizar mediante la resolución correspondiente. Esta medida no constituye sanción administrativa.

Artículo 31°.- Asignación en cargos

Los cargos de Directores, Jefe de División y equivalentes, Jefe de Unidades, así como de Comisarios, recaen en Oficiales de Armas, egresados de los cursos de perfeccionamiento profesional correspondientes a su grado.

En los lugares donde no se logre cubrir Comisarias con Oficiales de Armas, se asignarán Suboficiales de la jerarquía de Suboficiales Superiores de Armas.

Artículo 32°.- Asignación en cargo extra institucional

El personal policial que sea asignado a cargos en entidades diferentes a la Policía Nacional del Perú y el Ministerio del Interior, será autorizado por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, y el tiempo de permanencia no excederá de dos (2) años en un mismo grado o cuatro (4) años en toda la carrera.

Artículo 33°.- Comisión del servicio o misión de estudios en el extranjero

Son servicios o estudios temporales desempeñados por Oficiales o Suboficiales en situación de actividad en cuadros, en delegaciones u organismos en el extranjero, con el objeto de fortalecer los intereses institucionales y representar al país, hasta un plazo máximo de dos (2) años, salvo convenio, acuerdos, pacto o análogos de carácter internacional.

El personal al retomar de la misión de estudios, debe ser asignado a una unidad acorde con la capacitación recibida; asimismo, replicar sus conocimientos en los órganos de gestión académica del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 34°.- Requisitos para ser asignado en comisión del servicio o misión de estudios en el extranjero

Son los siguientes:

- 1) Pertenecer a la especialidad funcional con un mínimo de dos (2) años de experiencia, relacionado con el objeto de la comisión o misión de estudios;
- 2) Cumplir con el perfil ocupacional diseñado para el cargo o estudio a desempeñar;
- 3) No estar sometido a procedimiento administrativo disciplinario como presunto infractor;
- 4) No registrar infracciones graves o muy graves en el grado, conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, ni sentencia judicial condenatoria en los últimos cinco (5) años;
- 5) Tener la calificación en la Lista Anual de Rendimiento Profesional o Técnico de sobresaliente en los dos (2) últimos años;
- 6) No estar comprendido en los cuatro (4) años próximos para pasar a la situación de retiro por las causales de:
 - a. Límite de edad en el grado;
 - b. Cumplir cuarenta (40) años de tiempo de servicios.

La asignación en misión de estudios se realizará mediante concurso de selección, entre el personal que cumpla los requisitos previstos, de conformidad al reglamento respectivo.

Artículo 35°.- Asignación de cargos en las agregadurías policiales

La asignación de cargos en las agregadurías policiales se produce de acuerdo con las siguientes etapas:

- 1) Evaluación y selección: Se somete al siguiente procedimiento:
 - a. Una Comisión presidida por el Jefe de Estado Mayor General evalúa y propone al Director General la relación de candidatos, para ser comisionados en servicio a las agregadurías policiales.
 - b. El proceso de selección se ejecuta en función a los requisitos establecidos en la presente norma y al perfil ocupacional diseñado para el cargo, teniendo en cuenta los factores siguientes: Evaluación anual del desempeño; evaluación del desarrollo profesional o técnico; evaluación de la formación académica y evaluación anual de disciplina.
- 2) Asignación del cargo
 - a. Agregado policial: Para Oficiales Generales o Coronales de Armas egresados del Programa de Alto Mando en Orden Interno

POLICIA NACIONAL DEL PERU

III MACREGPOL LA LIBERTAD ANCASH



**MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y
FUNCIONES (MOF)
DEPINCRI CENTRO-TRUJILLO**

2017

PRESENTACION

La Nueva Estructura Orgánica de la Policía Nacional del Perú, se encuentra comprendida en el Decreto Legislativo N° 1148 del 10DIC12, publicado en el Diario Oficial el Peruano el 11DIC12, mediante el cual crea los Órganos de línea y Desconcentrados, en donde se encuentra comprendidas las Regiones Policiales y Frentes Policiales, mediante M/M N° 39-2014-REGPOL-LL/AYUD del 27MAR14, se recepciona el nuevo Organigrama estructural de cada Unidad PNP de la III MACREGPOL LA LIBERTAD ANCASH.

El Departamento de Investigación Criminal Centro, depende orgánicamente de la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia (DIVICAJ - TRUJILLO), el mismo que se encuentra considerado como Órgano de Ejecución de la III MACREGPOL La Libertad Ancash, teniendo por misión investigar, denunciar y combatir la delincuencia común, el crimen organizado, otros hechos trascendentes, en los campos de los delitos contra la vida, el patrimonio, la libertad, la búsqueda de personas desaparecidas y otros; **aprehendiendo** los indicios, evidencias y pruebas; identificando y deteniendo a los autores y partícipes, con la finalidad de ponerlos a disposición de la autoridad competente; asimismo dar cumplimiento a la ejecución, difusión y registro de las órdenes judiciales de capturas, ejecutar los mandatos del Ministerio Público, relacionados con la investigación de delitos.

La Estructura Orgánica y Funcional que se diseña y estipula en el presente Manual de Organización y Funciones se encuentra **concordante** con la estructura Orgánica de la PNP y la III MACREGPOL LAL ANC, que con su desarrollo y aplicación se espera logrará la finalidad de aportar un instrumento que servirá de guía y orientación al personal policial que labora en el Departamento de Investigación Centro de la DIVICAJ PNP Trujillo, por contener este documento los elementos básicos que permiten conocer su misión organización estructural y funciones propias, lo que permitirá cumplir un invaluable rol y aportar un valioso servicio a la Sociedad y al Estado en el ámbito jurisdiccional de la III MACREGPOL LAL ANC.

El Comando de la III MACREGPOL.LAL-ANC., preocupado permanentemente en dotar a sus Cuadros de Jefes, Oficiales y Sub Oficiales, así como a las Sub Unidades

PNP de Ejecución y Descentralización Regional, de los instrumentos normativos de gestión administrativa que permitan maximizar la productividad operativa policial; tiene a bien poner a su disposición, el presente Manual de Organización y Funciones del Departamento de Investigación Criminal Centro – DIVICAJ PNP – Trujillo, con la finalidad de consolidar la Unidad de Doctrina Institucional y elevar el índice de eficiencia en la investigación policial y denuncia de los ilícitos penales ante la autoridad competente.

**MANUAL DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA DIVISION DE
INVESTIGACION CRIMINAL Y APOYO A LA JUSTICIA**

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

A. FINALIDAD

El presente Manual establece la organización y funciones del Departamento de Investigación Criminal Centro – DIVICAJ - Trujillo, Unidad Especializada netamente Operativa de la III-MACREGPOL-LAL-ANC., determinando la línea de dependencia y responsabilidad de sus Secciones y las relaciones de coordinación que norman su funcionamiento.

B. CONTENIDO

Funciones Generales del DEPINCRI CENTRO
Funciones Específicas del DEPINCRI CENTRO
Órgano de Comando.
Órganos de Apoyo
Órganos de Ejecución.
Relación Jerárquica del DEPINCRI CENTRO

- Funciones específicas de la Sección Robos
- Funciones específicas de la Sección Homicidios
- Funciones específicas de la Sección Secuestro y Extorsiones
- Funciones específicas de la Sección Trata de Personas

C. ALCANCE

Las Normas del presente Manual son aplicables a las Secciones del Departamento de Investigación Criminal Centro.

D. BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú
2. Código Penal
3. Código Procesal Penal
4. Ley Orgánica del Ministerio Público

5. Código del Niño y del Adolescente
6. Ley N° 24949 del 06DIC88, que crea la PNP.
7. Decreto Legislativo N°1148 del 10DIC12, "Ley de la Policía Nacional del Perú"

E. DEFINICION DE TERMINOS

1. ABORTO.- Interrupción dolosa del proceso fisiológico del embarazo.
2. ABUSO.- Hecho arbitrario con extralimitación de sus funciones.
3. AUTORIDAD.- Potestad, facultad que tiene una persona sobre otra que le está subordinada.
4. AHOGAMIENTO.- Quitar la vida por sumersión.
5. ALLANAMIENTO ILEGAL.- Cuando un funcionario o servidor público ingresa a un domicilio sin las formalidades de ley.
6. APROPIACIÓN ILÍCITA.- Toda persona que en provecho propio o de un tercero se apropia indebidamente de una cosa, mueble, suma de dinero o valor, que le hubiere dado en calidad de depósito, comisión o administración que produzca obligación de entregar o devolver.
7. CRIMEN ORGANIZADO.- Es la comisión planificada de hechos delictuosos cometidos por más de dos personas, que actúan sistemáticamente en un período de tiempo largo o indeterminado, que están orientados a la obtención de ganancias ilegales y poder, que causa alarma social e inseguridad ciudadana; cometidos por organizaciones delictivas a nivel nacional e internacional.
8. CORRUPCIÓN.- Solicitar o aceptar dádiva, donativo, promesa o cualquier otra ventaja para realizar u omitir un acto.
9. DESACATO.- El que amenaza, injuria, ofende la dignidad o el decoro de un funcionario público.
10. HOMICIDIO.- Muerte intencional de una persona por otra.
11. LESIONES.- Herida, daño, detrimento de la integridad física.
12. RAPTO.- Término utilizado para denominar al secuestro de mujeres o menores de edad.
13. RECEPTADOR.- Persona que se aprovecha de las especies, producto de un delito, o procurando provecho a terceros.

14. **ROBO.**- El que se apodera ilegalmente de un bien mueble con empleo de la violencia contra la persona o amenazándola con un peligro eminente para su integridad física.
15. **RUFIANISMO.**- Explotar las ganancias deshonestas de personas que ejercen la prostitución.
16. **SEDUCCIÓN.**- Practicar el acto sexual, con una mujer de conducta irreprochable mayor de 14 años y menor de 18 años de edad, en forma espontánea, influenciada o inducida por el engaño.
17. **SUICIDIO.**- Acción de quitarse voluntariamente la vida.
18. **TRÁFICO DE MENORES.**- Negocio, comercio de menores de edad con fines ilegales.
19. **VIOLACIÓN SEXUAL.**- Practicar el acto sexual u otro análogo con violencia o grave amenaza.
20. **INTERVENCION POLICIAL.**- Acciones y diligencias previas desde la toma de conocimiento del hecho delictuoso hasta poner a disposición a detenidos y actuados al órgano policial encargado de la investigación y denuncia.
21. **LEY.**- Norma jurídica de carácter general y obligatorio, dictado por el poder constitucionalmente autorizado para ello y revestida de los requisitos formales necesarios.
22. **MANUAL.**- Norma administrativa en la que se establece las pautas o preceptos de carácter específico y los procedimientos técnicos de un Órgano, Unidad, Repartición, Servicio, Operación o Actividad. Contiene Instrucciones e información básica sobre aspectos de una determinada materia.
23. **NORMAS.**- Disposiciones dictadas por autoridad competente a la que deben sujetarse individual o colectivamente los miembros de una unidad o repartición. Reglas que se deben seguir o a las que deben sujetarse las actividades para el cumplimiento de las funciones.
24. **PREVENCION POLICIAL.**- Acciones y diligencias practicadas por Funcionarios Policiales, orientadas a evitar la comisión de delitos o infracciones previstas en la Ley.
25. **PROCEDIMIENTOS.**- Secuencia y modo como se realiza un conjunto de acciones para la consecución de un fin determinado, dentro de un contexto administrativo.

26. **ARMA.**- Instrumento, aparato o máquina que sirve para agredir a otro ó como defensa de quién lo manipula.
27. **ACCESORIOS.**- Parte adicional del arma de fuego o de la munición que complementan su funcionamiento, conservación transporte o modalidad.
28. **BALA.**- Todo proyectil que se dispara con un arma de fuego.
29. **CALIBRE.**- Esta dada por la medida del diámetro interno (ánima) del tubo cañón en las armas de fuego.
30. **CASQUILLO.**- Es un cuerpo cilíndrico que contiene los demás elementos del cartucho (vainas), generalmente es de metal, para los cartuchos de bala y de cartón o de plástico engarzado en un culote de metal, para los cartuchos de perdigones.
31. **CADAVER.**- Todo organismo animal o vegetal sin vida.
32. **DELITO.**- Culpa, crimen, violación o quebrantamiento de la ley por acción u omisión que la ley castiga con pena grave.
33. **DOCUMENTO.**- Son todos aquellos medios que permiten a una persona obtener alguna información acerca de algo.
34. **ESCRITURA.**- Resultante de una serie de movimientos conscientes y otros inconscientes, ejecutados preferentemente por la mano.
35. **FIRMA.**- Forma gráfica que escoge una persona para identificarse ante los demás.
36. **CONTROL.**- Es el conjunto de acciones destinadas a verificar el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y detalle que se han impartido, para cumplir las funciones con eficiencia.
37. **COORDINAR.**-Organizar u ordenar los esfuerzos de varios individuos, unificándolos para alcanzar el objetivo y las metas propuestas.

CAPITULO II

DEL ORGANISMO

A. MISION

El Departamento de Investigación Criminal Centro – DIVICAJ-Trujillo/ III-MACREGPOL-LAL-ANC., tiene por misión investigar, denunciar y combatir la delincuencia común, el crimen organizado, otros hechos trascendentes en el ámbito regional, nacional y la delincuencia transnacional, en los campos de los delitos contra la vida, el patrimonio, la libertad, la familia y la búsqueda de personas desaparecidas, **aprehendiendo** los indicios, evidencias y pruebas; identificando y deteniendo a los autores y partícipes, con la finalidad de ponerlos a disposición de la autoridad competente; asimismo dar cumplimiento a la ejecución, difusión y registro de las órdenes judiciales de capturas, ejecutar los mandatos del Ministerio Público, relacionados con la investigación de delitos, los cuales por su gravedad o envergadura, son de competencia de la Unidad Especializada. Asimismo, tiene dentro de sus funciones, el brindar apoyo al Poder Judicial y Ministerio Público en el ámbito de sus atribuciones y bajo el marco de la legislación en actual vigencia.

B. FUNCIONES

1. Ejercer el Comando del Departamento de Investigación Criminal Centro.
2. Asesorar al Jefe de la DIVICAJ TRUJILLO en todo lo relacionado al área de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia.
3. Mantener informado al Jefe de la DIVICAJ TRUJILLO respecto a las investigaciones efectuadas y novedades relacionadas con las funciones del DEPINCRI CENTRO-TRUJILLO.
4. Dirigir y supervisar la ejecución de las órdenes dispuestas por la Superioridad.
5. Concurrir a las Reuniones de Comando, convocadas por el Jefe de la DIVICAJ TRUJILLO y Jefe de la III-MACREGPOL-LAL-ANC.
6. Dirigir y Supervisar las investigaciones y procedimientos llevados a cabo por las Secciones: Robos, Secuestro y Extorsiones, Homicidios y Trata de Personas y Personas Desaparecidas

7. Mantener la moral y disciplina del personal PNP del DEPINCRI CENTRO Trujillo, velando por su bienestar.
8. Dirigir, coordinar y supervisar las funciones inherentes del DEPINCRI CENTRO Trujillo.
9. **Verificar** el desarrollo de las investigaciones ampliatorias en caso de delitos de su competencia que haya solicitado el Poder Judicial y/o Ministerio Público.
10. Supervisar los procesos de asesoramiento e investigatorios que se practican en los Departamentos dependientes de la DIVICAJ, los mismos que se efectuarán de conformidad a disposiciones legales vigentes.
11. Supervisar las Investigaciones que se llevan a cabo en los Departamentos de Investigación Criminal, Centro Trujillo, Norte La Esperanza y Este del Distrito El Porvenir, respectivamente.
12. Supervisar las Investigaciones que se llevan a cabo en los Departamentos Antidrogas, Policía Fiscal, Prevención e Investigación de Robos de Vehículos, Apoyo a la Justicia y Contra el Terrorismo.
13. Supervisar los Requerimientos de personal y logística que realiza el Departamento de Administración de la DIVICAJ.
14. Supervisar la formulación de las Órdenes de Operaciones y Planes de Trabajo que realiza el Departamento de Planeamiento Operativo de la DIVICAJ.
15. Realizar la supervisión a fin de que el trámite documentario se efectúe de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
16. Controlar las medidas de seguridad para la custodia de los valores y especies recuperadas, durante su permanencia en la Unidad; así como su oportuna remisión a la autoridad competente.
17. Verificar las medidas tendentes a una correcta administración del personal, incidiendo en la ética profesional, moral y disciplina.
18. Visara las Relaciones de Servicio de Oficial de Permanencia, Guardia, y permanencia de las diferentes SS.UU de la DIVICAJ.
19. Otras que sean necesarias para el cumplimiento de la función o por disposición del JEFE de la REGPOL.LL y/o por el Comando Institucional.

C. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA DIVICAJ T.

1. JEFE DIVICAJ TRUJILLO

- Administración
- Secretaria
- Mesa de partes
- Servicio de guardia
- Servicio de Seguridad del Complejo Policial Cap. PNP "Alcides Vigo Hurtado"
- Departamento Investigación Criminal: Centro, Norte y Este.
- Departamento Policía Fiscal
- Departamento Criminalística
- Departamento Apoyo a la Justicia
- Departamento Prevención Robo Vehículos
- Departamento Anti Drogas
- Departamento Contra el Terrorismo
- Departamento Protección Obras Civiles
- Departamento Seguridad del Estado

D. RELACIONES**1. DE AUTORIDAD**

La División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia depende orgánicamente de la REGPOL La Libertad.

2. DE RESPONSABILIDAD

La responsabilidad directa la ejerce la DIVICAJ sobre los Departamentos de Investigación Criminal y de Apoyo a la Justicia, así como de las Secciones que la conforman.

3. DE COORDINACIÓN

En forma permanente coordina con las diferentes Unidades de la REGPOL La Libertad, así como con las autoridades del Ministerio Público y Poder Judicial.

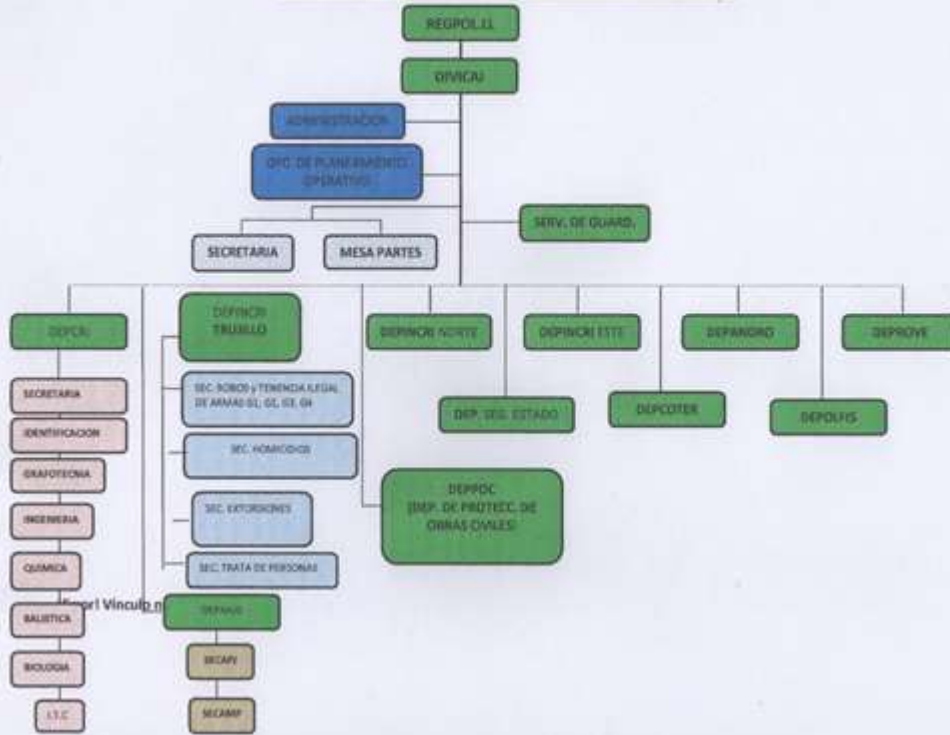
E. ORGANIGRAMA

1. ANEXO N° 01

F. CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL

1. ANEXO N° 02

ORGANIGRAMA DE LA DIVICAJ-TRUJILLO



Anexo N° 02: Cuestionario

ESCALA PARA MEDIR RELACIONES INTERPERSONALES

Adaptado de varias teorías por el autor

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de enunciados que representan la ocurrencia de experiencias a las que Ud. podría sentirse más identificado. Por lo que pedimos marque con un ASPA (X) el número de elección que representara el grado de afirmación, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. Debe responder todas las afirmaciones presentadas siendo lo más sincero posible.

Datos:

Jerarquía: Grado:

Sexo: Unidad Policial:

La escala tiene 4 puntos que se detallan a continuación

| Afirmaciones | Puntaje |
|-------------------|---------|
| Siempre (S) | 4 |
| Casi Siempre (CS) | 3 |
| Casi Nunca (CN) | 2 |
| Nunca (N) | 1 |

| No. | Ítems | N (1) | CN (2) | CS (3) | S (4) |
|-----|---|----------|-----------|-----------|----------|
| 1. | ¿La comunicación entre oficiales y suboficiales es clara y directa? | | | | |
| 2. | ¿Cuándo un Oficial o Suboficial me habla le prestó atención e interés? | | | | |
| 3. | ¿Cuándo participo en una conversación con un oficial o suboficial, soy amable? | | | | |
| 4. | ¿Cuándo hago una petición reclamo o queja, hacia un oficial o suboficial lo hago con el tono de voz adecuado? | | | | |
| 5. | ¿Cuándo alguien que es de mi desagrado me solicita algún favor u orden, me hago el desentendido o lo hago de mala gana? | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 6. | ¿Soy identificado por mis compañeros del trabajo? | | | | |
| 7. | ¿Me siento excluido en las actividades que organizan mis compañeros de trabajo? | | | | |
| 8. | ¿Me relaciono fuera del horario de trabajo con Oficiales o suboficiales? | | | | |
| 9. | ¿Busco tener que cumplir con mi horario establecido en mi área de trabajo? | | | | |
| 10. | ¿Saber cómo es su forma de reacción de un oficial o suboficial me abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias? | | | | |
| 11. | ¿Me siento motivado por mis compañeros de trabajo del equipo al que pertenezco? | | | | |
| 12. | ¿A veces dejo que el oficial o suboficial tome la responsabilidad para resolver los problemas? | | | | |
| 13. | ¿Intento aportar en la solución de los problemas de los demás, como en los míos? | | | | |
| 14. | ¿Trato de hacer lo necesario para evitar conflictos con un oficial o suboficial? | | | | |
| 15. | ¿Busco alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado, comunicativo con el oficial o suboficial? | | | | |

Anexo N° 03: Fichas de validación de instrumentos.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del experto | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---|----------------------------------|--|------------------------------|
| De Brocamonte Morales Pedro | UCV | Cuestionario para medir Relaciones Interpersonales | Johnny Klinger VASQUEZ ORTIZ |
| TÍTULO DEL ESTUDIO: Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia (DIVICAJ), de la Región Policial La Libertad -Trujillo, año 2018 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

| | Dim ensio nes | Indicadores | Ítems | Opciones de respuesta | SUFICIENCIA | | | | CLARIDAD | | | | COHERENCIA | | | | RELEVANCIA | | | |
|--------------------------------------|---------------|--|---|--|-------------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Variable: Relaciones Interpersonales | Comunicación | Nivel de comunicación directa y clara | ¿La comunicación entre oficiales y suboficiales es clara y directa? | Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca, Nunca | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de atención e interés ante charlas | ¿Cuándo un Oficial o Suboficial me habla le prestó atención e interés? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de amabilidad en el diálogo. | ¿Cuándo participo en una conversación con un oficial o sub oficial, soy amable? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de reclamo de acuerdo a tono de voz. | ¿Cuándo hago una petición reclamo o queja, hacia un oficial o suboficial lo hago con el tono de voz adecuado? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de Interés para el diálogo. | ¿Cuándo alguien que es de mi desagrado me solicita algún favor u orden, me hago el desentendido o lo hago de mala gana? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--|---|---|---|---|--|---|---|---|--|---|--|---|---|
| Integración | Nivel de identificación entre compañeros. | ¿Soy identificado por mis compañeros del trabajo? | " | | | X | | | X | | | X | | | X |
| | Nivel de exclusión en actividades laborales. | ¿Me siento excluido en las actividades que organizan mis compañeros de trabajo? | " | | | 0 | | | X | | | X | | | X |
| | Nivel de relación fuera de la empresa. | ¿Me relaciono fuera del horario de trabajo con Oficiales o suboficiales? | " | | | X | | | X | | | X | | | X |
| Motivación | Nivel de ausencia laboral. | ¿Prefiero no tener que pasar mucho tiempo dentro de mi área de trabajo? | " | X | | | | X | | X | | | | X | |
| | Nivel opinión. | ¿Saber cómo es su forma de reacción de un oficial o suboficial me abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias? | " | | | X | | | X | | | X | | | X |
| | Nivel de motivación entre compañeros | ¿Me siento motivado por mis compañeros de trabajo del equipo al que pertenezco? | " | | | X | | | 0 | | | X | | | X |
| Resolución de problemas | Nivel de delegación de responsabilidades | ¿A veces dejo que el oficial o suboficial tome la responsabilidad para resolver los problemas? | " | | | X | | | X | | | X | | | X |
| | Nivel de solución problemas. | ¿Intento negociar con los problemas de los demás como con los míos? | " | | X | | | X | | X | | | | | X |
| | Nivel de Evitar conflictos. | ¿Trato de hacer lo necesario para evitar conflictos con un oficial o suboficial? | " | | | X | | | X | | | X | | | X |
| | Nivel de alternativas compromiso de trabajo coordinado. | ¿Busco alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado, comunicativo con el oficial o suboficial? | " | | | 0 | | | X | | | X | | | X |

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

| | | | |
|---------------------|----------|---|----------|
| Trujillo 09/09 2018 | 18157605 |  | |
| Lugar y fecha | DNL N° | Firma del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del experto | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---|----------------------------------|--|-----------------------------|
| Cárdenas Rodríguez, Karina | Docente | Cuestionario para medir Relaciones Interpersonales | Johnny Kléger VÁSQUEZ ORTIZ |
| TÍTULO DEL ESTUDIO: Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de la Región Policial La Libertad -Trujillo, año 2018 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Eacoobar & Cuervo, 2008).

| | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Opciones de respuesta | SUFICIENCIA | | | | CLARIDAD | | | | COHERENCIA | | | | RELEVANCIA | | | |
|--------------------------------------|--------------|--|---|--|-------------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Variable: Relaciones Interpersonales | Comunicación | Nivel de comunicación directa y clara | ¿La comunicación entre oficiales y suboficiales es clara y directa? | Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca, Nunca | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de atención e interés ante ellos | ¿Cuándo un Oficial o Suboficial me habla le prestó atención e interés? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de amabilidad en el diálogo. | ¿Cuándo participo en una conversación con un oficial o sub oficial, soy amable? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de reclamo de acuerdo a tono de voz. | ¿Cuándo hago una petición reclamo o queja, hago un oficial o suboficial lo hago con el tono de voz adecuado? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de interés para el diálogo. | ¿Cuándo alguien que es de mi desagrado me solicita algún favor o orden, me hago al desentendido o lo hago de mala gana? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | Integración | Nivel de identificación entre compañeros. | ¿Soy identificado por mis compañeros del trabajo? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de exclusión en actividades laborales. | ¿Me siento excluido en las actividades que organizan mis compañeros de trabajo? | " | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| Motivación | Nivel de relación fuera de la empresa. | ¿Me relaciono fuera del horario de trabajo con Oficiales o suboficiales? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| | Nivel de ausencia laboral. | ¿Busco tener que cumplir con mi horario establecido en mi área de trabajo? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| | Nivel opinión | ¿Saber cómo es su forma de reacción de un oficial o suboficial me abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| | Nivel de motivación entre compañeros | ¿Me siento motivado por mis compañeros de trabajo del equipo al que pertenezco? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| Resolución de problemas | Nivel de delegación de responsabilidades | ¿A veces dejo que el oficial o suboficial tome la responsabilidad para resolver los problemas? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| | Nivel de solución problemas. | ¿Intento aportar en la solución de los problemas de los demás, como en los míos? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| | Nivel de Evitar conflictos. | ¿Trato de hacer lo necesario para evitar conflictos con un oficial o suboficial? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| | Nivel de alternativas compromiso de trabajo coordinado. | ¿Busco alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado, comunicativo con el oficial o suboficial? | " | | | | | | X | | | | | | | | | X |

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

| | | | |
|---------------------|----------|-------------------|-----------|
| Trujillo 28 09/2018 | 18169440 | <i>Fajardo</i> | 976367478 |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del experto | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---|----------------------------------|--|------------------------------|
| Dr. Luz Alicia Bahedano Nontel | DTC - UCV | Cuestionario para medir Relaciones Interpersonales | Johnny Klingor VASQUEZ ORTIZ |
| TÍTULO DEL ESTUDIO: Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de la Región Policial La Libertad -Trujillo, año 2018 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuservo, 2008)

| | Dimensiones | Indicadores | Items | Opciones de respuesta | SUFICIENCIA | | | | CLARIDAD | | | | COHERENCIA | | | | RELEVANCIA | | | |
|--|---|---|-------|-----------------------|--------------------------------------|--------------|---------------------------------------|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | Variable: Relaciones Interpersonales | Comunicación | Nivel de comunicación directa y clara | ¿La comunicación entre oficiales y suboficiales es clara y directa? | Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca, Nunca. | | | | X | | | | X | | | |
| Nivel de atención e interés ante charlas | ¿Cuándo un Oficial o Suboficial me habla le prestó atención e interés? | " | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| Nivel de amabilidad en el diálogo. | ¿Cuándo participe en una conversación con un oficial o sub oficial, soy amable? | " | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| Nivel de reclamo de acuerdo a tono de voz. | ¿Cuándo hago una petición reclamo o queja, hacia un oficial o suboficial lo hago con el tono de voz adecuado? | " | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| Nivel de interés para el diálogo. | ¿Cuándo alguien que es de mi desgrado me solicita algún favor u orden, me hago al descontentado o lo hago de mala gana? | " | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| Integración | Nivel de identificación entre compañeros. | ¿Soy identificado por mis compañeros del trabajo? | " | | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | Nivel de exclusión en actividades laborales. | ¿Me siento excluido en las actividades que organizan mis compañeros de trabajo? | " | | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--|---|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|--|---|
| Motivación | Nivel de relación fuera de la empresa. | ¿Me relaciono fuera del horario de trabajo con Oficiales o suboficiales? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |
| | Nivel de asistencia laboral. | ¿Busco tener que cumplir con mi horario establecido en mi área de trabajo? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |
| | Nivel opinión | ¿Saber cómo es su forma de reacción de un oficial o suboficial me abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |
| | Nivel de motivación entre compañeros | ¿Me siento motivado por mis compañeros de trabajo del equipo al que pertenezco? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |
| Resolución de problemas | Nivel de delegación de responsabilidades | ¿A veces dejo que el oficial o suboficial tome la responsabilidad para resolver los problemas? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |
| | Nivel de solución problemas. | ¿Intento aportar en la solución de los problemas de los demás, como en los míos? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |
| | Nivel de Evitar conflictos. | ¿Trato de hacer lo necesario para evitar conflictos con un oficial o suboficial? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |
| | Nivel de alternativas compromiso de trabajo coordinado. | ¿Busco alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado, comunicativo con el oficial o suboficial? | " | | | | X | | | X | | | X | | | | | | X |

OPINION DE APLICABILIDAD: Precede su aplicación
 Precede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No precede su aplicación

| | | | |
|-------------------|----------|---|-----------|
| Trujillo 28/07/18 | 40573161 | Luz Alicia Bahodano Norzol LICENCIADA EN ESTADISTICA FIGURE #2644 | 996364123 |
| Lugar y fecha | DNI N° | | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del experto | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---|----------------------------------|--|------------------------------|
| Arteaga Ferrer Santos | Comandante PNP | Cuestionario para medir Relaciones Interpersonales | Johnny Klinger VASQUEZ ORTEZ |
| TÍTULO DEL ESTUDIO: Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia (DIVICAJ), de la Región Policial La Libertad - Trujillo, año 2018. | | | |


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuestos por W de Kendall (Escobar & Curvo, 2008).

| | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Opciones de respuesta | SUFICIENCIA | | | | CLARIDAD | | | | COHERENCIA | | | | RELEVANCIA | | | |
|--------------------------------------|--------------|--|--|--|-------------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Variable: Relaciones Interpersonales | Comunicación | Nivel de comunicación directa y clara | ¿La comunicación entre oficiales y suboficiales es clara y directa? | Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca, Nunca | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de atención e interés ante charlas | ¿Cuando un Oficial o Suboficial me habla le presto atención e interés? | - | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de amabilidad en el diálogo | ¿Cuando participo en una conversación con un oficial o suboficial, soy amable? | - | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de reclamo de acuerdo a tono de voz. | ¿Cuando hago una petición reclamo o queja, hacia un oficial o suboficial lo hago con el tono de voz adecuado? | - | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de interés para el diálogo. | ¿Cuando alguien que es de mi desagrado me solicita algún favor o orden, me hago el descomodido o lo hago de mala gana? | - | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | Integración | Nivel de identificación entre compañeros. | ¿Soy identificado por mis compañeros del trabajo? | - | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |
| | | Nivel de exclusión en actividades laborales. | ¿Me siento excluido en las actividades que organizan mis compañeros de trabajo? | - | | | | X | | | | X | | | | X | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| Motivación | Nivel de relación fuera de la empresa | ¿Me relaciono fuera del horario de trabajo con Oficiales o suboficiales? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| | Nivel de asistencia laboral | ¿Puedo tener que cumplir con mi horario establecido en mi área de trabajo? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| | Nivel opinión | ¿Saber cómo es su forma de reacción de un oficial o suboficial me abstiene de dar ciertas opiniones o sugerencias? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| Resolución de problemas | Nivel de motivación entre compañeros | ¿Me siento motivado por mis compañeros de trabajo del equipo al que pertenezco? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| | Nivel de delegación de responsabilidades | ¿A veces digo que el oficial o suboficial toma la responsabilidad para resolver los problemas? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| | Nivel de solución problemas | ¿Intento aportar en la solución de los problemas de los demás, como en mi área? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| | Nivel de Evitar conflictos | ¿Trato de hacer lo necesario para evitar conflictos con un oficial o suboficial? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |
| | Nivel de alternativas compromiso de trabajo coordinado | ¿Busco alternativas para conseguir un compromiso de trabajo coordinado, comunicativo con el oficial o suboficial? | - | | | | | | | X | | | | | X | | | | | X |

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

| | | | |
|---------------------|----------|--|-----------|
| Tropilla 28 09/2018 | 32121831 |  | 948314327 |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma del sujeto | Teléfono |

Anexo N° 04: Base de datos y cálculos de V-Aiken

| | Juez 1 | | | | Juez 2 | | | | Juez 3 | | | | Juez 4 | | | | V-Aiken suficiencia | V-Aiken Claridad | V-Aiken Coherencia | V-Aiken Revelancia | V-Aiken | | |
|---------|-------------|----------|------------|------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|----------|------------|------------|-------------|----------|------------|------------|------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|---------|---------|---|
| | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Revelancia | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Revelancia | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Revelancia | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Revelancia | | | | | | | |
| Item 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Item 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V-Aiken | 1 |

Anexo N° 05: Base de datos y cálculos de confiabilidad (Alpha de Cronbach).

| Encuesta | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | Total |
|-----------------|----------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 46.00 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46.00 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 48.00 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 48.00 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 44.00 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 43.00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 49.00 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 47.00 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 52.00 |
| 10 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50.00 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49.00 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47.00 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49.00 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 44.00 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 47.00 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 47.00 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 45.00 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 49.00 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 47.00 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 43.00 |
| Varianza | 1 | 0.25 | 0.36 | 0.22 | 1.4 | 0.22 | 0.77 | 1.1 | 0.47 | 1.19 | 0.25 | 0.83 | 0.26 | 0.22 | 0.46 | |

| | |
|------------|--------|
| K | 15.000 |
| ΣVi | 9.005 |
| Vt | 5.684 |

| | |
|--------------------|--------|
| seccion 1 | 1.071 |
| seccion 2 | -0.584 |
| absoluto s2 | 0.584 |

| | |
|------------|-------|
| α = | 0.626 |
|------------|-------|

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} [1 - \Sigma Vi/Vt]$$

Anexo N° 06: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Johnny Klinger Vásquez Ortiz, Alumno de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de La Región Policial La Libertad -Trujillo, año 2018”; y para ello quiero contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba para medir: las relaciones interpersonales. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo.....

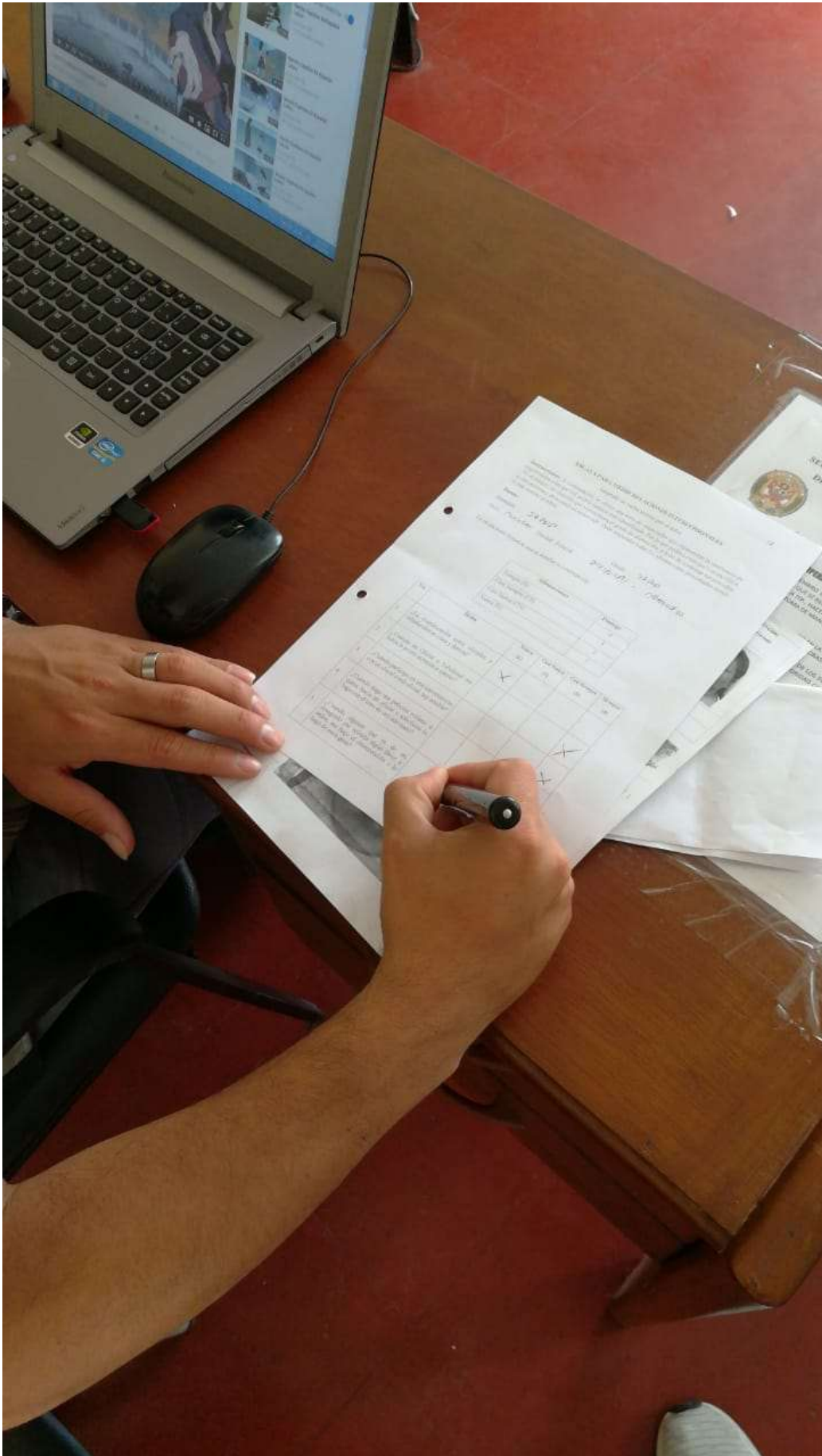
Con número de DNI:acepto participar en la investigación “Relaciones Interpersonales entre Oficiales y Suboficiales en la División de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia, de La Región Policial La Libertad -Trujillo, año 2018”. Del joven: Johnny Klinger Vásquez Ortiz

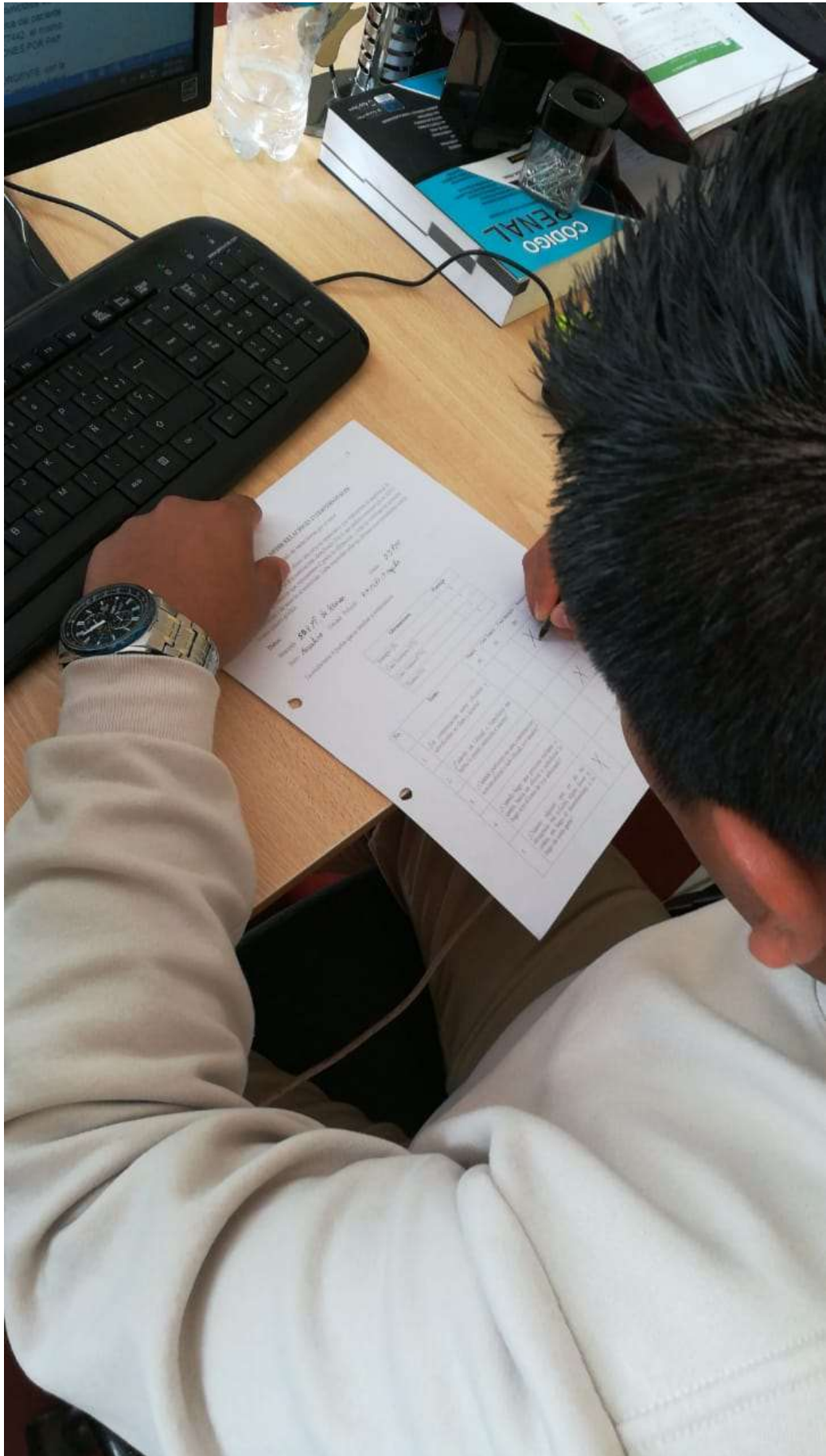
Día:/...../.....

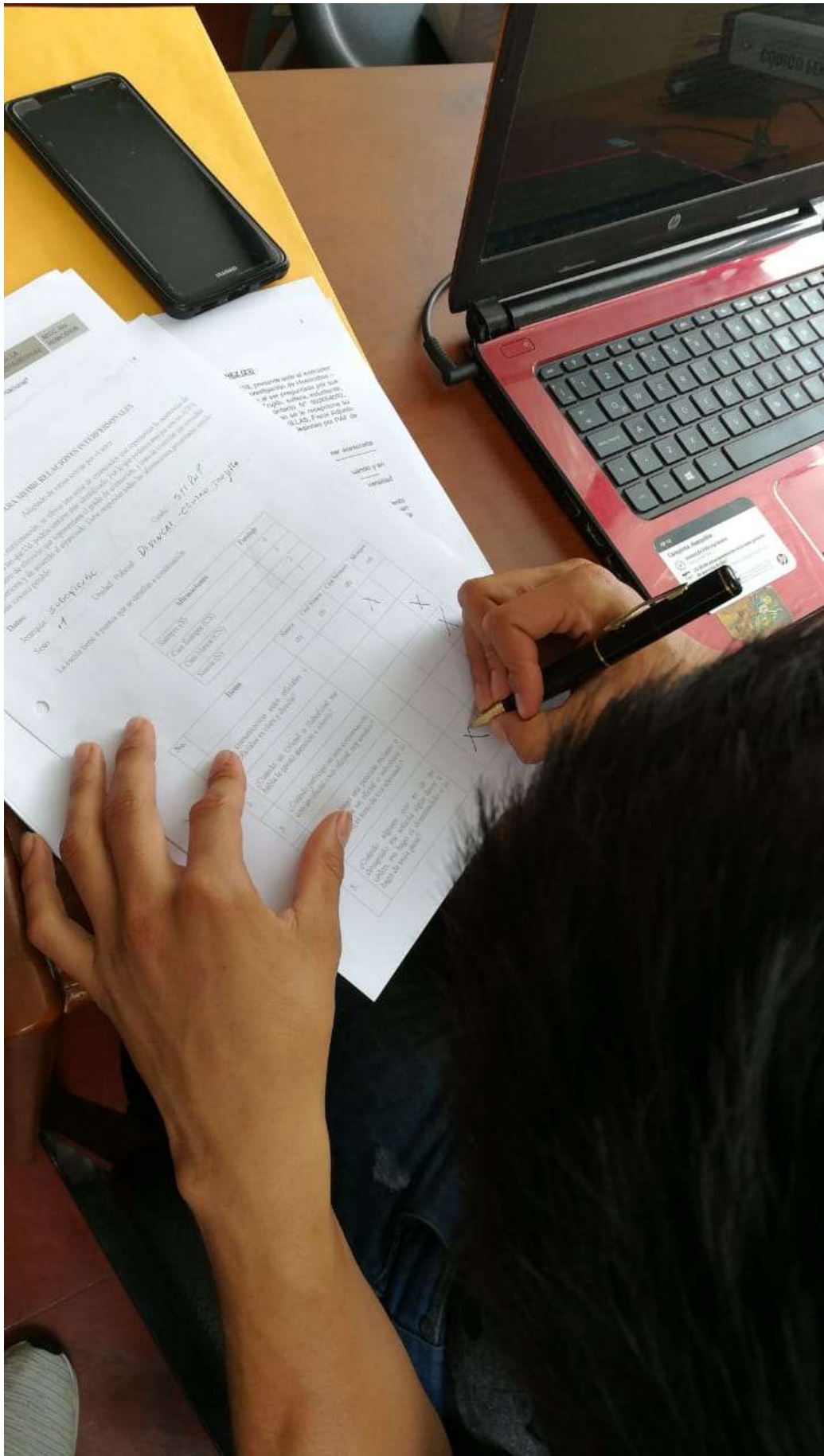
Anexo N° 07: Evidencias.

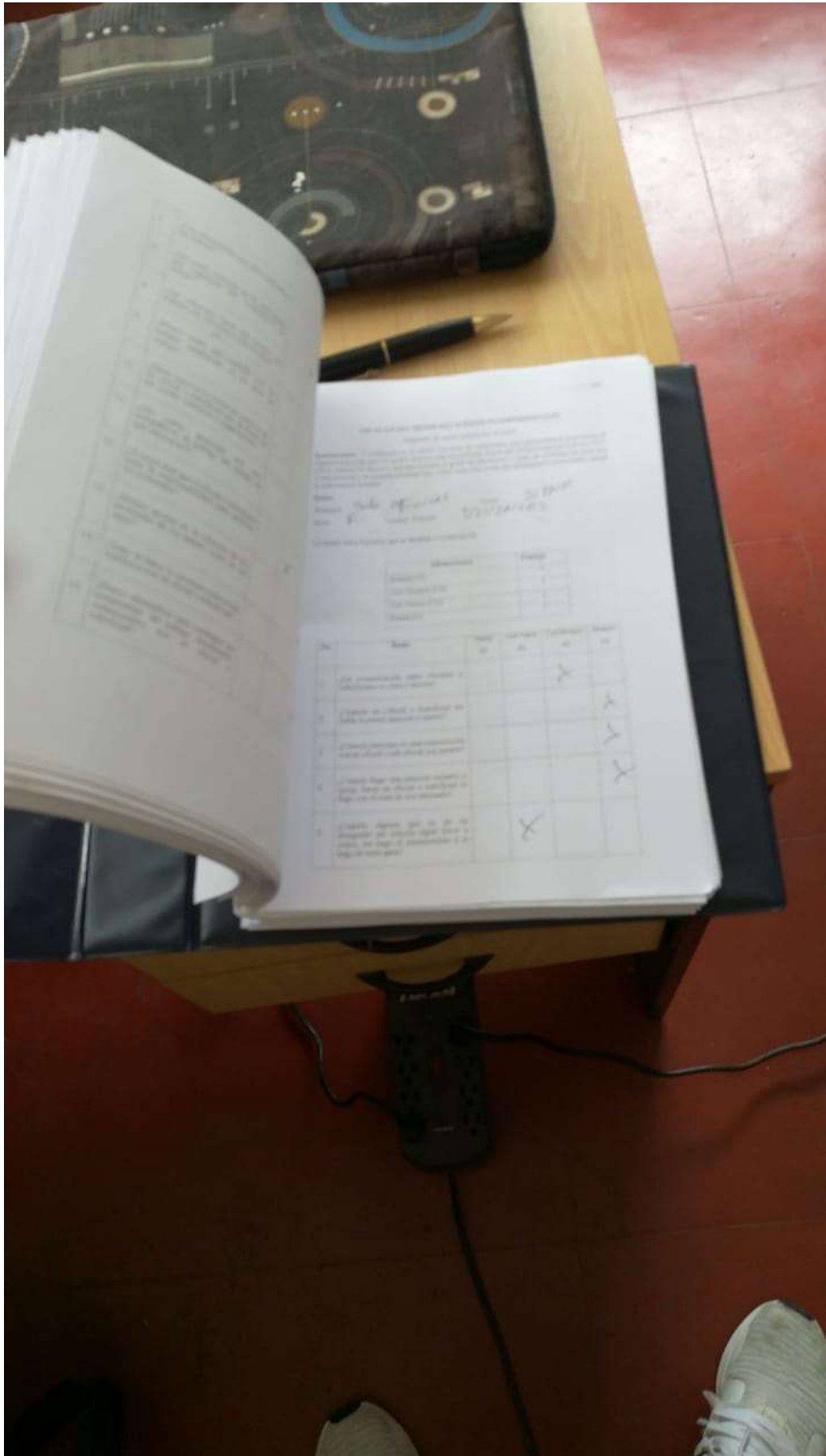












Anexo N° 08: Base de datos

| N° | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 29 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| 30 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 |
| 31 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 41 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 50 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 56 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 63 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 68 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 73 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 76 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 79 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 81 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 83 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 84 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 87 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 88 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 89 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 90 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 91 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 92 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 93 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 94 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 95 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 96 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 97 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 98 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 100 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 101 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 102 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 103 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 104 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 105 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 106 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 107 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 108 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 109 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 110 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 111 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 112 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 113 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 114 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 116 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 117 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 118 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 119 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 120 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 121 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 122 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 123 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 126 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 127 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 128 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 129 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 130 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 132 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 134 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 135 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 136 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 137 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 138 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 140 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 141 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 142 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 143 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 144 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 145 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 146 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 147 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 148 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 149 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 150 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 151 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 152 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 153 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 154 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 155 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 156 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 157 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 158 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 159 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 160 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 161 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 162 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 163 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 164 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 165 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 166 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 167 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 168 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 169 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 170 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 171 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 172 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 173 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 174 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 175 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 176 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 177 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 178 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 180 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 181 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 182 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 183 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 184 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 185 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 186 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 187 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 188 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 189 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 190 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 191 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 192 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 193 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 194 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 195 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 196 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 197 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 199 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 200 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 201 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 |
| 202 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 203 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 204 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 205 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 206 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 207 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 208 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 209 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 210 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 211 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 212 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 213 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 214 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 215 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 216 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 217 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 218 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 219 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 220 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 221 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 222 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 223 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 224 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 225 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 226 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 227 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 228 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 229 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 230 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 231 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 232 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 233 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 234 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 235 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 236 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 237 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 238 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 239 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 240 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 241 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 242 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 243 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 244 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 245 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 246 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 247 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 248 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 249 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 250 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 251 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 252 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 253 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 254 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 255 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 256 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 257 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 258 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 259 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 260 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 261 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 262 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 263 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 264 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 265 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 266 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 267 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 268 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 269 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 270 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 271 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 272 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 273 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 274 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 275 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 276 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 277 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 278 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 279 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 280 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 281 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 282 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 283 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 284 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 285 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 286 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 287 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 288 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 289 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 290 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 291 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 292 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 293 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 294 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 295 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 296 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 297 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 298 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 299 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 300 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 301 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 302 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 303 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 304 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 305 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 306 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 307 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 308 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 309 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 310 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 311 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 312 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 313 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 314 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 315 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 316 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 317 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 318 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 319 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 320 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 321 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 322 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 323 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 324 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 325 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 326 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 327 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 328 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 329 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 330 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 331 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 332 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 333 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 334 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |