



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Sistema de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario, periodo 2021-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Leon Urcuhuaranga, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-7846-6914)

ASESOR(A):

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ
2022

DEDICATORIA

La concepción de este trabajo está dedicada a mi padre y a mi madre, pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco eternamente a esta prestigiosa Universidad César Vallejo la cual abrió y abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Detallo un profundo agradecimiento a los integrantes de la ORC INPE.

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.2.1. Definición conceptual	20
3.2.2. Definición operacional.....	20
3.3. Población	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación sistemas videovigilancia y productividad laboral.....	23
Tabla 2. Correlación sistemas videovigilancia y Eficiencia.....	24
Tabla 3. Correlación sistemas videovigilancia y eficacia	25
Tabla 4. Correlación sistemas videovigilancia y adaptabilidad.. ..	26

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar el efecto de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario ORC – INPE, periodo 2022., con este enfoque se realizó bajo un método científico, tipo de investigación aplicada, con un diseño de investigación correlacional y de corte transversal. Tomando en cuenta estos aspectos, se hace un análisis de la opinión de 100 trabajadores que sirvieron de muestra dado que laboran de seguridad de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario ORC – INPE, los cuales han pasado el proceso de implementación de sistemas de videovigilancia. En este sentido, se tiene como resultado principal que efecto es encontrado y comprobado a partir del estadístico rho Spearman calculado de 0.244, el cual indica que la implementación incrementó la productividad laboral de los trabajadores de dicha institución.

Palabras clave: sistemas de videovigilancia, productividad laboral, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the effect of video surveillance security systems on the labor productivity of the staff of the Central Regional Office of The National Penitentiary Institute ORC - INPE, period 2021-2022., with this approach it was carried out under a method scientific, type of applied research, with a correlational and cross-sectional research design. Taking these aspects into account, an analysis is made of the opinion of 100 workers who served as a sample since they work in security of the Central Regional Office of The National Penitentiary Institute ORC - INPE, who have passed the process of implementing video surveillance systems. In this sense, the main result is that the effect is found and verified from the Spearman rho statistic calculated at 0.244, which indicates that the implementation increased the labor productivity of the workers of said institution.

Keywords: video surveillance systems, labor productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Basado en la historia, el encierro era práctica común para castigar a los delincuentes. Se les encerraba en calabozos, casas de corrección o prisiones. El surgimiento de “modelos” particulares para una prisión nueva y replicable se extendió por todo el mundo a medida que se ve la funcionalidad de esta, principalmente entendida en la filosofía de reformas optimistas que fomentan la rehabilitación de los presos de una forma u otra o reformas pesimistas que abandonan la rehabilitación y favorecen alguna combinación de incapacitación, disuasión o represalia (Goodman et al., 2017). La invención del derecho moderno se caracterizó por la eliminación de la caracterización pesimista y da lugar a la aparición de otras formas de penas, entre ellas la privación de la libertad como rehabilitación (Rubin & Reiter, 2018). En este sentido, la pena de privación de libertad pierde la connotación de la pena de castigo, y se convierte en una medida preventiva para que aquellos integrantes nocivos de la sociedad no puedan afectar a otros semejantes suyos y se les admita a la sociedad una vez cumplida su condena (Rubin, 2019).

No obstante, este tipo de situación implica que la gestión de las prisiones sea proporcional al nivel de vandalismo de las sociedades, por lo que, el número de reclusos ha ido incrementando a través de los años (Irwin, 1980), así como también la aplicación de diversos tipos de gestión carcelaria (como la pública y la privada) (Beckett et al., 2018). Con la llegada de las sanciones más duras, la demanda de espacio en las cárceles es grande. A medida que las instalaciones estatales se ven obligadas a operar a su capacidad o por encima de ella, el sector privado en otros países ha apoyado en solucionar este problema (Rubin & Phelps, 2017), pero haciendo parecer que el negocio de estas empresas penitenciarias es más la de meter a cada vez más personas a la cárcel que la noción de rehabilitarlos, como por ejemplo en los Estados Unidos (Reiter, 2017).

En el caso peruano, aun se tiene una carcerería pública, que son sus aciertos y dificultades hace el trabajo ante una realidad ampliamente adversa. Para el año 2020 el número aproximado de reclusos ascendía a 97 mil (en la región Junín, se tiene un aproximado de 4 mil reclusos), mientras que el número total del personal en el Instituto Nacional Penitenciario (en adelante INPE), organismo rector del sistema penitenciario peruano, es de 11 mil según el Instituto Nacional de

Estadística e Informática, organismo rector de esta materia (en adelante INEI) (INEI, 2020). Del mismo modo, se sabe que el nivel de hacinamiento de las cárceles peruanas es tal que, se tiene un 142% de sobrepoblación en las cárceles, es decir, que se opera por encima de las capacidades físicas de la infraestructura (INEI, 2020). En este sentido, el personal del INPE al estar (en el mejor de los casos) ante una ratio de 1 personal por cada 9 reclusos, ve innecesaria una mayor productividad dado que las cárceles del país se encuentran en un estado crítico. En este sentido, se requiere una acción inmediata para poner orden en el tema y evitar que aumente el deterioro de la situación. En este sentido, se encuentra un entorno teórico en el problema del principal – agente (Mas-Colell et al., 1995), puesto que la Oficina Regional Centro (ORC) del INPE, busca mejorar la calidad de seguridad en las cárceles, es necesario por tanto una estrategia donde se aproveche de mejor manera la capacidad de los miembros de la seguridad penitenciaria. Es fundamental que los administradores correccionales supervisen y administren las instalaciones de manera eficiente e implementen estrategias para promover la seguridad y reducir la mala conducta. El punto en cuestión es que el monitoreo, es decir, que un funcionario del INPE se dirija a revisar cada zona de la cárcel, implica un costo de monitoreo alto, las violaciones de las reglas en la prisión pueden reducir sustancialmente la seguridad del personal y las personas encarceladas (Levitt, 1996).

En este sentido, es encontrar herramientas que permitan el correcto monitoreo a un bajo costo, de forma tal que se pueda mejorar el nivel de productividad en el proceso (Townsend, 1979). La principal razón del porque se analiza la productividad laboral, es porque un mayor desempeño de seguridad por parte de los trabajadores de las penitenciarías implica que la inversión en la nueva tecnología está siendo aprovechada de manera efectiva, mientras que un desempeño bajo, implica por el contrario, falta de aprovechamiento de la tecnología a disposición, ya sea porque no hay una estratégica colocación de las cámaras o porque el personal no está lo suficientemente capacitado para tal mejora (Nicholson & Snyder, 2008).

En el que hacer estándar, la videovigilancia se usa ampliamente en entornos penitenciarios, como parte de un movimiento creciente hacia la integración de tecnología correctiva más sofisticada. La investigación sobre sistemas de vigilancia

en otros entornos sugiere que es más probable que las cámaras sean efectivas cuando son monitoreadas activamente por personal capacitado, ubicadas estratégicamente e integradas con otras tecnologías (Shukla et al., 2020). A pesar de tales recomendaciones, sigue faltando una guía clara sobre cómo optimizar y maximizar la eficacia de los sistemas de vigilancia en las instalaciones correccionales para prevenir incidentes de mala conducta o ayudar en su investigación. Debido a que ya existe un uso generalizado de la videovigilancia en prisiones y cárceles, la presente investigación se enfocó en encontrar evidencia de como este tipo de acceso a la tecnología puede impulsar la productividad laboral, optimizando estos sistemas de vigilancia existentes para mejorar la seguridad institucional.

En este sentido, dado que recientemente se ha adquirido en el Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), un sistema de videovigilancia, con el cual se están realizando grandes progresos en la generación de seguridad. No obstante, es notorio que además de ventajas, se dan retos y obstáculos respecto de este tipo de cambios técnicos, por tanto, se plantea la siguiente problemática. Como problema general se establecerá: ¿Cómo es el sistema de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022? Asimismo, como problemas específicos se plantean los siguientes: ¿Cómo es el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022?, ¿Como es el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022?, y ¿Como es el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022?.

Ahora bien, las razones por las que se justifica la realización de la presente investigación son tres: a nivel práctico, teórico y metodológico. En primer lugar, a nivel práctico, es completamente claro que hay un beneficio por la aplicación de este tipo de sistemas, dado que se impulsa la mejora de la actividad del personal

de penitenciaría, indirectamente el recluso termina estando motivado a comportarse de manera menos riesgosa y por tanto, hay una mayor probabilidad de reinserción y resocialización de parte de este grupo en el tiempo de prisión.

En segundo lugar, a nivel teórico, es claro que el avance de la tecnología está abarcando la gran mayoría de las áreas de actividad humana, incluida la de seguridad, impulsando la mejora de muchos aspectos organizacionales. No obstante, no se tiene registro de mejoras en el ámbito penitenciario y más aún, en el ámbito organizacional dentro de este particular sector. Por tanto, se hace importante la necesidad de recopilar información para obtener una línea de base con la cual se pueda aportar y continuar futuras líneas de investigación sobre el tema, que a la larga terminen estableciéndose en políticas gubernamentales que mejoren el desempeño penitenciario.

Por último, a nivel metodológico, el solo hecho de la aplicación de un sistema de videovigilancia es una ganancia a nivel metodológico importante, dado que este proceso implica un tratamiento (es decir, un cambio en las variables) de manera objetiva y con evidencia a tiempo real. Por ello, la aplicación de este tipo de acciones permitirá obtener datos cada vez más precisos y por tanto, indicadores más ajustados con los que poder medir las variables en estudio, siendo esto un aporte metodológico al alcance de todos, dado el galopante avance de la tecnología.

En esta misma línea, esta investigación tiene como objetivo general: conocer el efecto de los sistemas de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Del mismo modo, se plantean como objetivos específicos conocer el sistema de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022, conocer el sistema de seguridad de videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022 y conocer el sistema de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.

Por lo expuesto, como hipótesis general se puede decir que, existe un efecto significativo de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Por su parte, como hipótesis específicas se tiene que existe un efecto significativo del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022; así como también que existe un efecto significativo del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022 y finalmente, que existe un efecto significativo del sistema de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto de los antecedentes internacionales, se tiene a Gierszewski y Kwiatkowski (2021) quienes **analizaron** una investigación sobre la seguridad penitenciaria con el **objetivo** de conocer las opiniones de los funcionarios penitenciarios polacos del departamento de seguridad sobre las amenazas al personal durante el servicio. Como **metodología** utilizaron encuestas de los peligros y emergencias que se presentaron en los servicios, así como los reportes del personal de seguridad, relacionado a las emergencias e incidencias durante el servicio prestado en el periodo 2021 en 320 funcionarios penitenciarios de varias unidades penitenciarias, utilizando el cuestionario del autor. Estos autores **concluyeron** que el contacto directo con los presos hace que el trabajo de un funcionario del Servicio Penitenciario sea peligroso y estresante, pero el funcionario cuenta con la preparación profesional y los medios técnicos adecuados para repeler el ataque. Los autores identificaron amenazas significativas y lugares peligrosos, así como también evaluaron la efectividad de las medidas destinadas a aumentar la seguridad de un guardia de prisión.

Ismail et al. (2017) **realizaron** una investigación denominada “Prison Perimeter Surveillance System Using WSN” con el **objetivo** de presentar un sistema híbrido de vigilancia penitenciaria utilizando dos tecnologías principales; Red de Sensores Inalámbricos (WSN) y Vehículos Aéreos No Tripulados (UAVs). La **metodología** consta principalmente del diseño del sistema, que es de tres niveles; Wireless Underground Sensor Network (WUSN) en el nivel 0, Wireless Ground Sensor Network (WGSN) en el nivel 1 y Wireless Vision Sensor Network (WVSN) en el nivel 2 que consta de torres de vigilancia y vehículos aéreos no tripulados (UAV) equipados con sensores multimedia. Esos tres niveles son independientes en su funcionamiento y pueden complementarse entre sí en funcionalidad. Se **concluye** que de este tipo que utiliza las tecnologías más avanzadas demuestra el rendimiento en flexibilidad, escalabilidad y vigilancia jerárquica para una prisión de alta seguridad o cualquier otro sitio militar, comprobando la efectividad de la tecnología de videovigilancia en varios niveles.

Zhang et al. (2020) realizan un artículo donde tienen como **objetivo** proponer un esquema de procesamiento digital para el mapeo eficiente de imágenes de plano panorámico para imágenes de cámaras panorámicas de propósito general, y

construye un algoritmo de reconocimiento de emociones eficiente basado en VGG16 para el monitoreo en tiempo real en el entorno penitenciario. La **metodología** se constituye en el diseño, que es el algoritmo de mapeo de plano panorámico se utiliza para reducir la distorsión de las imágenes de entrada y analizar los datos faciales recopilados para predecir el sentimiento de los prisioneros. En comparación con los métodos de seguimiento tradicionales, este algoritmo puede detectar automáticamente los cambios emocionales de los reclusos, lo que podría mejorar la situación en la que el seguimiento penitenciario tradicional requiere una gran cantidad de recursos humanos y materiales. Se **concluye** que el método muestra un buen resultado en la reducción de la distorsión, además nuestro método se ejecuta con una pequeña carga de cálculo, por lo que está optimizado para soportar el procesamiento en tiempo real a través de experimentos. El modelo entrenado en los experimentos ha alcanzado una precisión considerable de hasta el 79,75% en la clasificación de emociones al mismo tiempo. Es esperanzador que la investigación pueda utilizarse en el desarrollo futuro del monitoreo de prisiones desatendidas.

Shao et al. (2018) realizaron una investigación con el **objetivo** de explicar que el sistema de videovigilancia se ha convertido en una parte crítica en el sistema de seguridad y protección de las ciudades modernas, el **método** para realizar tal fin está basado en el diseño de las cámaras de monitoreo inteligentes equipadas con técnicas de análisis de video inteligentes, que pueden monitorear y pre-alarmar comportamientos o eventos anormales. Sin embargo, con la expansión de la red de vigilancia, los datos de video de vigilancia masivos plantean enormes desafíos para el análisis, el almacenamiento y la recuperación en la era de Big Data. Este documento presenta una solución novedosa de procesamiento y utilización inteligente para grandes datos de video de vigilancia basada en la detección de eventos y mensajes de alarma de cámaras inteligentes frontales. El método incluye tres partes: la alarma previa inteligente para eventos anormales, el almacenamiento inteligente para videos de vigilancia y la recuperación rápida para videos de evidencia, que explora completamente el análisis de asociación temporal-espacial con respecto a los eventos anormales en diferentes sitios de monitoreo. Los **resultados** experimentales revelan que nuestro enfoque propuesto puede pre-alarma de manera confiable eventos de riesgo de seguridad, reducir

sustancialmente el espacio de almacenamiento de video grabado y acelerar significativamente la recuperación de video de evidencia asociada con sospechosos específicos.

Amrutha et al. (2020) en consonancia con lo anterior, tienen como **objetivo** describir como la videovigilancia juega un papel fundamental en el mundo actual. Las tecnologías han avanzado demasiado cuando la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y el aprendizaje profundo se incorporaron al sistema. Usando las combinaciones anteriores, se implementan diferentes sistemas que ayudan a diferenciar varios comportamientos sospechosos del seguimiento en vivo de filmaciones. El más impredecible es el comportamiento humano y es muy difícil encontrar si es sospechoso o normal. Como parte **metodológica** se utiliza un enfoque de aprendizaje profundo para detectar actividad sospechosa o normal en un entorno académico, y que envía un mensaje de alerta a la autoridad correspondiente, en caso de predecir una actividad sospechosa. Los **resultados** de la implementación denotan que el monitoreo a menudo se realiza a través de fotogramas consecutivos que se extraen del video. Todo el marco se divide en dos partes. En la primera parte, las características se calculan a partir de cuadros de video y en la segunda parte, en función del clasificador de características obtenido, predice la clase como sospechosa o normal.

Yao et al. (2021) establecieron que con el creciente número de cámaras de vigilancia, se tiene como **objetivo** el describir la detección del comportamiento humano para la mejora de la seguridad pública. La detección del comportamiento de lucha mediante videovigilancia es un campo de investigación esencial y desafiante. Proponen un **método** de detección de peleas multivista basado en características estadísticas del flujo óptico y el bosque aleatorio. Los sistemas ciberfísicos de monitoreo pueden obtener información oportuna y precisa de este método. Se definen dos descriptores novedosos llamados Inconsistencia en la dirección del movimiento (MoDI) e Inconsistencia en la dirección del movimiento ponderado (WMoDI) para mejorar el rendimiento de los métodos existentes para videos con diferentes vistas de grabación y resolver los errores de juicio en situaciones que no son peleas, como correr y hablar. En primer lugar, se aplica el algoritmo YOLO V3 para marcar las áreas de movimiento y, a continuación, se calcula el flujo óptico para extraer los descriptores. Finalmente, Random Forest se

utiliza para la clasificación basada en las características estadísticas de los descriptores. Los **resultados** de la evaluación en el conjunto de datos de CASIA demuestran que el método propuesto puede mejorar la precisión y reducir la tasa de alarmas faltantes y falsas alarmas para la detección, y es muy resistente frente a videos con diferentes vistas de disparo.

Gruosso et al. (2021) tuvieron como **objetivo** de investigación el explicar los sistemas de vigilancia inteligente avanzados y su capacidad para analizar automáticamente el video de los datos de vigilancia sin intervención humana. Estos sistemas permiten una alta precisión en el reconocimiento de la actividad humana y luego una evaluación de actividad de alto nivel. Para proporcionar tales características, un sistema de vigilancia inteligente requiere un esquema de sustracción de fondo para la segmentación humana que captura una secuencia de imágenes que contienen humanos en movimiento a partir de la imagen de fondo de referencia. Este artículo propone como **método** un enfoque alternativo para la segmentación humana en videos mediante el uso de una red neuronal convolucional profunda. Se crearon dos conjuntos de datos específicos para entrenar nuestra red, utilizando las formas de 35 actores en movimiento diferentes dispuestos sobre imágenes de fondo relacionadas con el área donde se encuentra la cámara, lo que permite que la red aproveche todo el sitio elegido para la videovigilancia. Para evaluar el enfoque propuesto, comparamos nuestros resultados con una herramienta de Adobe Photoshop llamada Select Subject, la red antagónica generativa condicional Pix2Pix y el modelo totalmente convolucional para la segmentación de instancias en tiempo real Yolact. Los **resultados** muestran que el principal beneficio de nuestro método es la posibilidad de reconocer y segmentar automáticamente a las personas en videos sin restricciones en la cámara y los movimientos de las personas en la escena.

Para la noción de las **bases teóricas** que detallan el análisis de la investigación, se puede asumir como primer punto el castigo y control. A saber, se ha reconocido desde hace algún tiempo que, si bien el término "castigo" se entiende fácilmente coloquialmente, como concepto sociológico tiene ciertas limitaciones. Garland y Young argumentaron que el estudio sociológico de esta área no debería tener el "castigo" sino más bien el "campo de las prácticas penales" o la "penalidad" como su principal objeto de investigación (Garland & Young, 1985). Su

razonamiento era que el término "castigo" era esencialista (que presuponía una naturaleza o esencia de su práctica) y que un enfoque sociológico debería, entre otras cosas, buscar establecer cómo el castigo operaba en diferentes lugares en diferentes momentos. El término "castigo" también fue criticado como una de las razones por las que el estudio del castigo a menudo se había restringido demasiado al estudio de la prisión. El término más amplio "penalidad" sugiere que "el ámbito penal" es "un complejo", una red de diferentes instituciones y prácticas (Garland & Young, 1985). El proyecto sugerido por Garland y Young muestra así una orientación foucaultiana, incluso si su trabajo (y el de sus colaboradores) no se limita en modo alguno a los análisis foucaultianos. Garland define 'penalidad' como una referencia al conjunto del complejo penal, incluidas sus sanciones, instituciones, discursos y representaciones.

El atractivo del término para Garland era que permitía más fácilmente la discusión de elementos de bienestar penal (como las órdenes de libertad condicional) que términos como "sistema penal" y "castigo", reconociendo al mismo tiempo que estos elementos siguen siendo sanciones. No obstante, este pensamiento se basa en la penalidad, que aparecería entonces como una forma de manejar las ilegalidades según Foucault y Sheridan (1996), de poner límites a la tolerancia, de dar rienda suelta a unos, de presionar a otros, de excluir a un determinado sector, de hacer útil a otro, de neutralizar a determinados individuos y de lucrarse con los demás.

Por tanto, esta definición de "penalidad" parecería algo más amplia que la de Garland y Young (1985). La ventaja de la definición de Foucault es que considera tanto el "castigo" como la "vigilancia" (en términos generales) como elementos de un sistema único para abordar las ilegalidades.

Hasta la fecha, el trabajo de Foucault sobre la penalidad se ha desarrollado en criminología de dos formas principales. La sociología del castigo continuó durante un corto tiempo con un enfoque en la penalidad, pero aparte de algunas excepciones se han realizado pocas investigaciones desde entonces. Parece que se ha realizado más trabajo en el lado del control social disciplinario, quizás avivado durante la mitad de 1980 por los temores de la aparición de un estado de que utiliza nuevas y potentes tecnologías de vigilancia electrónica.

Ahora bien, se requiere ahondar en lo que son las **penitenciarias**, en tal sentido, la institución penitenciaria es un lugar donde se alojan las personas que han sido condenadas con sentencia firme de pena privativa de libertad. Esta pena consiste en el internamiento forzoso de una persona condenada por un período determinado en un lugar cerrado y vigilado (Morán Burgos, 2022). Además de tener que estar en prisión. Además, una persona en prisión está sujeta a los rigores derivados del reglamento penitenciario, restricción de contactos con personas ajenas al centro penitenciario, limitación e incluso inhabilidad para ser puesto en libertad bajo pases y aplicación de las sanciones legales por faltas disciplinarias (Solís Espinoza, 2008).

Las instituciones penitenciarias son lugares donde un grupo de personas alojadas allí con los empleados de estas instituciones (funcionarios, cuidadores, terapeutas) crean un clima y un microcosmos específicos. La comunidad de dos partes que opera en un micro mundo aislado está condenada a sí misma durante todo el día (Ponce Lanazca, 2022). Los miembros del personal son tan herméticos como los que están bajo control (condenados, detenidos en prisión preventiva, cargos) y pasan más tiempo en una institución penitenciaria que la mayoría de las personas a las que supervisan (Eden Yelmo, 2022). La única diferencia es que estas comunidades llegaron a la institución penitenciaria por razones completamente diferentes: condenado, porque debe, y el personal porque quiere condenados, porque así lo decidió el juzgado, y el personal porque decidieron trabajar aquí. El preso se encontraba en la institución por la fuerza, mientras que el personal por su propia voluntad. La coerción y la libertad en la realización de diversas actividades son mutuamente excluyentes (Anitua & Tedesco, 2009).

En resumen, la prisión, en otras palabras, la prisión es un lugar donde las personas condenadas por una sentencia judicial firme cumplen una pena de prisión. Sin embargo, debe recordarse que las prisiones están destinadas al encarcelamiento y la prisión preventiva está bajo custodia.

Sobre el **sistema de seguridad penitenciaria**, se puede contextualizar que exige requisitos especiales de seguridad tanto para los reclusos como para el personal penitenciario, ya que el trabajo del personal penitenciario se realiza en condiciones de especial peligro para su seguridad personal, que se relaciona no solo con la integridad física sino también con el respeto a todos los derechos

humanos (Medina Romero & Barzola Prado, 2022). El servicio penitenciario ha recibido facultades legales y apropiadas para prevenir, reducir y eliminar las amenazas a la seguridad en la prisión. Sin embargo, mantener el equilibrio entre la fuerza y la ejecución pacífica de las penas de prisión no parece tarea fácil. Los empleados del servicio penitenciario pertenecen a los grupos disposicionales dedicados a la prevención o superación de los diversos peligros que acechan a la sociedad (Haro Hidalgo, 2020).

Como formación armada y uniformada, son el componente más importante del sistema penitenciario. Sus actividades incluyen principalmente el mantenimiento de la seguridad y el orden en las unidades penitenciarias y la cooperación con los reclusos. Las unidades penitenciarias tienen por objeto llevar a cabo tareas relativas a la ejecución de la prisión provisional, así como a la aplicación de las penas de prisión y la rehabilitación social (Leyva Carmona & Arias Riveros, 2022). El personal del servicio penitenciario experimenta un alto nivel de estrés en el lugar de servicio en comparación con otros grupos profesionales. Esto resulta de las condiciones específicas de trabajo que lo favorecen, es decir, el trabajo en aislamiento, el sentido de la responsabilidad y el contacto con delincuentes (Castro, 2014).

A saber, **el sistema de seguridad de videovigilancia en penitenciarías** ha sido un gran avance en las últimas dos o tres décadas, se ha venido utilizando una gama de nuevas tecnologías en la policía y en la justicia penal, trayendo consigo formas de trabajo que muchos han considerado en algunos aspectos como 'nuevas', o al menos como antagónicas, hacia las prácticas existentes. Por ejemplo, se ha argumentado que CCTV podría ser parte de un criterio de observación socialmente disperso (Fyfe & Bannister, 1996). Ciertas secciones de la descripción de disciplina de Foucault se pueden encontrar para apoyar tal afirmación. Sin embargo, en otros aspectos, tecnologías como CCTV parecen no encajar tan bien con la noción de disciplina de Foucault. Por ejemplo, CCTV proporciona una imagen (literalmente) superficial de un individuo y su comportamiento externo, en contraste con la profundidad y personalidad buscadas por la observación disciplinaria tradicional. Lo mismo ocurre con otras "nuevas tecnologías", tanto electrónicas como organizativas.

Gilles Deleuze, el difunto filósofo francés, proporciona un esquema esquemático de un nuevo modelo para conceptualizar estas diversas nuevas tecnologías. Mejor conocido por su trabajo filosófico y socio-teórico, Deleuze escribió sobre el modelo histórico tripartito de Foucault de "tecnologías de poder" (monárquicas, jurídicas y disciplinarias), pero sostiene que la década de 1990 está presenciando un proceso de transición a una cuarta tecnología o modo de poder, a saber, uno de "control". En otras palabras, sostiene que el modelo teórico de Foucault es básicamente correcto, pero ahora necesita ser actualizado. Para Deleuze, la transición de la "disciplina" al "control" debe entenderse como parte de una amplia gama de cambios sociales y económicos ocurridos en las últimas décadas, que equivalen a una "mutación" en el capitalismo (Deleuze, 1997).

Deleuze (1997) sostiene que la "disciplina" como forma de poder está hoy en crisis en instituciones modernas clave como la prisión, el hospital, la fábrica, la escuela y la familia. Dentro de estas instituciones, argumenta, las últimas décadas han visto una serie de anuncios de reformas, reestructuraciones, nuevas políticas y programas. Pero, sugiere, que estas instituciones están terminadas, sea cual sea la duración de sus períodos de vencimiento. Es sólo cuestión de administrar sus últimos ritos y mantener a la gente ocupada hasta la instalación de las nuevas fuerzas llamando a la puerta. Estas son las sociedades de control, que están en proceso de reemplazar a las sociedades disciplinarias. (Deleuze, 1997).

Es así que, él piensa que las formas institucionales tradicionales como prisiones, escuelas, hospitales se están derrumbando porque están librando una batalla perdida. Se están introduciendo sigilosamente nuevos tipos de castigo, educación y atención médica (Deleuze, 1997). Para resaltar las características de la nueva forma de poder emergente, Deleuze la compara y contrasta con el poder disciplinario. Sostiene que una característica clave de los "espacios de encerramiento" disciplinarios, como la prisión, la escuela y la fábrica, es que están separados arquitectónicamente y, por lo tanto, operacionalmente (Deleuze, 1997). En las sociedades de control, por otro lado, los diversos mecanismos de control son "variaciones inseparables, que forman un sistema" (Deleuze, 1997, p. 310). Esto da lugar a la formación social de nuevas formas de actividades que conocemos como cotidianas, del mismo modo que aparecerán otras que terminarán por hacer desaparecer otras rezagadas en el tiempo. Lo mismo sucede con la noción de

productividad, puesto que en la medida de que se dan cambios en instituciones penitenciarias, escuelas, hospitales y empresas en general, este efecto también se siente en el proceso mismo de generación de los productos y servicios que derivan de estas instituciones tradicionales. Es en ese sentido que Deleuze asume una relación entre el control de nuevas estructuras de organización de poder emergente y la disciplina.

La sociedad disciplinaria se basaba en concebir a las personas en términos de su individualidad, lo que también era un modo de ver ellos como individuos dentro de una masa. Se mantendría un expediente o expedientes sobre cada preso, por ejemplo; sobre su historial, antecedentes penales, declaraciones personales que respalden la solicitud de libertad condicional, antecedentes disciplinarios, etc. (Mas Sánchez, 2022). En este sistema, el prisionero es también uno más entre muchos. Ciertas prácticas administrativo-burocráticas se apoyan en esta dualidad, como el acta de nacimiento, la firma o el número de preso (único para cada individuo, pero de forma genérica). Algunos de estos se ven como un reflejo "natural" de la individualidad de un individuo (por ejemplo, la firma manuscrita), mientras que otros parecen un intento de "deshumanizar" y negar esta misma individualidad (por ejemplo, el número de prisioneros).

Es así que, surge la noción de cómo es que se ejerce el control sobre los individuos. Mientras que, en el caso de los alumnos, usuarios del sistema de salud y los reclusos de una penitenciaría, el poder emerge en la medida de su calidad de atención, para los trabajadores de este tipo de instituciones, se encuentran en un entorno del problema principal – agente (Wang, 2018).

Se ha pasado del concepto de castigo, al de control, en la medida que el control admite una necesidad de parametrizar las acciones en una determinada estructura, ya sea vieja o nueva. De hecho, ambos términos asumen que hay presencia de asimetría de la información, esto a saber que no habría un mecanismo de castigos si es que se supiese que cualquier integrante de la estructura mencionada va a tomar una labor efectiva, del mismo modo que no habría necesidad de controlar, si es que todos los integrantes hacen su labor de manera eficiente. Solo para remarcar, no habría necesidad de profesores si todos los alumnos pudiesen aprender leyendo libros, los enfermos automedicándose o los reclusos mantenerse tranquilos en sus celdas (Nicholson & Snyder, 2008).

La información privada es una característica importante en muchos entornos, lo que conduce a preguntas naturales sobre cómo proporcionar incentivos al agente a realizar las actividades que se desea que haga. Por tanto, el diseño de un contrato de trabajo merece ser investigado como un criterio de incentivos económicos y no económicos. El problema principal – agente (Holmstrom & Milgrom, 1987), es un problema del diseño de mecanismos (Mas-Colell et al., 1995), que asume que un jefe (el principal) debe contratar a un empleado (agente) para que pueda laborar y así conseguir beneficios de la actividad de este, el tema radica en que el principal no es capaz de ver cuál es el nivel de esfuerzo que está dispuesto a hacer el agente, por lo que debe lidiar ante la asimetría de información para poder decidir cuantas veces lo va a monitorear (a un determinado costo) y cuanto le pagará. Del mismo modo, el agente sabe que el principal debe decidir sobre esos aspectos, por lo que adecua su nivel de esfuerzo ante aquello que el principal le ofrezca (Varian, 1992).

Donde es que se relacionan las estructuras de castigo y control con el diseño de mecanismos y por tanto con el problema principal agente, pues en el detalle del monitoreo, puesto que en la medida que el costo de monitoreo sea cada vez más alto, entonces se asume que el principal debe generar incentivos más altos para que el agente realice su trabajo (pagar salarios más altos). En contraste, si el costo de monitoreo es bajo (como en la adquisición de nueva tecnología digital), entonces el agente tendrá incentivos no económicos, pues ahora él tiene incertidumbre si lo están vigilando, haciendo bien su trabajo o no. Ahora bien, si se plantea ello desde que el agente es el recluso que debe producir su propio servicio de resocialización, entonces esto conlleva a que una reducción del costo de monitoreo hace que el recluso esté también con incentivos a aumentar su producción de resocialización o, dicho de otro modo, comportarse de una mejor manera y no causar problemas mientras se encuentre en reclusión (Fudenberg & Tirole, 1991).

Sobre la gestión de personal en penitenciarías, el personal de una institución penitenciaria tiene la tarea de realizar diversas funciones para las personas a su cargo, incluidos los servicios educativos, correccionales, de resocialización, etc. (Lazarinos Quispe & Tone Chavez, 2022). El sujeto de la institución penitenciaria está obligado a cumplir con los requisitos del personal, es decir, una decisión legalmente sancionada por el sistema. Por tanto, se puede asumir que el criterio de las funciones del personal de las penitenciarías está basado en la generación de

acciones para su resocialización tal como se establece en el Plan Nacional de Tratamiento Penitenciario (Solís Espinoza, 2008).

Es así que la **productividad laboral en penitenciarías**, tal como si se tratase de un esquema de producción de un bien o servicio, el proceso de resocialización de un interno en una penitenciaría se puede asumir como un servicio que se le presta a la sociedad, razón por la cual puede asumirse niveles de producción y productividad laboral por cada uno de los trabajadores de las instituciones penitenciarias para prestar servicios de resocialización (Damm & Gorinas, 2020).

Las prisiones modernas pueden verse como empresas de productos múltiples que brindan días de encarcelamiento y oportunidades de rehabilitación. La amenaza de encarcelamiento tiene un efecto disuasorio general putativo sobre los posibles delincuentes, mientras que el encarcelamiento evita que los reclusos cometan delitos contra quienes están fuera de los muros de la prisión. Este efecto de incapacitación puede compensarse en parte con un mayor número de delincuentes "nuevos" si los beneficios del delito aumentan a medida que los delincuentes encarcelados se retiran temporalmente del mercado delictivo (Lewis, 1987).

El efecto de rehabilitación reconoce que la propensión a delinquir de un delincuente condenado puede disminuir como resultado de la experiencia de encarcelamiento, así como en virtud del hecho de que la edad tiene un efecto independiente sobre la criminalidad. El síndrome de la escuela del crimen, la estigmatización criminal y la depreciación natural del capital humano mientras los delincuentes están encarcelados empujan en la dirección opuesta (Cohaila & Dago, 2022). Por lo tanto, el efecto de rehabilitación puede denominarse más apropiadamente un efecto de "entrenamiento", que desde un punto de vista social puede ser positivo o negativo. En la medida en que esto sea pronosticado por los delincuentes potenciales, los costos esperados descontados reales de involucrarse en el delito actual pueden aumentar o disminuir. Este resultado se ve atenuado por la creencia generalizada de que los delincuentes en su conjunto tienden a descontar el futuro más que los no delincuentes (Fagan, 2006).

En este sentido, se puede hacer el supuesto que el personal de la penitenciaría es como la fuerza laboral de las empresas y como tal están sujetas a

los cambios técnicos que esta le proporciona. Esto implica que, gracias al cambio de la tecnología, se pueden dar varias modificaciones dentro de la producción penitenciaria, las cuales se explican detenidamente en el siguiente apartado.

En lo que respecta **la eficiencia**, según se cambia de tecnología, aun cuando no cambien los niveles de insumo, equipos, materiales o la fuerza laboral dentro de una penitenciaría, se tendrá un cambio sustancial, dado que ya será necesaria la vigilancia activa, sino que se puede hacer uso de materiales y personal para otro tipo de actividades mucho más focalizadas o reducir este personal (Machacuay Chuco, 2022). Este tipo de criterios en el que se puede obtener similares resultados con una menor proporción de los factores productivos es conocida como la eficiencia técnica (Bertalanffy, 1976). En el caso presente se tendría la siguiente ganancia por la tecnología.

De la misma forma la **eficacia**, en la situación operativa de algunas empresas, no se cuestiona la necesidad de ahorro de factores, sino la obtención de un fin institucional, en este sentido, la eficacia puede ser entendida como el logro de un objetivo institucional por medio de la imposición de logros individuales al personal (Guinart, 2004). Al respecto de lo planteado sería lógico suponer que en la medida que el aumento de la tecnología incremente la productividad laboral, es también fácil suponer que se requiere cada vez menos recursos para alcanzar una meta institucional que con respecto del escenario sin cambio tecnológico, es decir que mientras que la productividad laboral 2 sea mayor a la productividad laboral 1, entonces se gastarán menos recursos por trabajador para alcanzar los objetivos de resocialización de los reclusos.

Así como la **adaptabilidad**, que es la noción de orientación que tiene un sujeto al nuevo entorno en el que se encuentra. En este sentido, si suponemos que un personal de seguridad de la penitenciaría tenía que hacer una serie de actividades, sabe que ahora con una nueva tecnología, su trabajo se hizo mucho más fácil y con ello puede realizarlo con una mayor precisión, aumentando sus capacidades intrínsecas en el proceso (Parra & Otálvaro, 2018).

En esto último, se puede asociar la productividad con el compromiso. El término compromiso originalmente se refería a cuán completamente las personas están psicológicamente presentes durante momentos particulares de desempeño de roles. El compromiso se puede denotar como el aprovechamiento de los

miembros de la organización para sus roles de trabajo, las personas se emplean y se expresan física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño del rol (ISO 9001, 2015). "El compromiso de las personas" es uno de los principios establecidos de gestión de calidad. mencionado en la norma ISO 9001:2015, mientras que la Sección 7 de la norma trata sobre los "Recursos" y el papel de las personas y el entorno que esas personas crean como resultado. Es esencial para la organización que todas las personas sean competentes, empoderadas y comprometidas. en la entrega de valor (Saida & Taibi, 2021). Las personas competentes, empoderadas y comprometidas en toda la organización mejoran su capacidad para crear valor. Los resultados consistentes y predecibles se logran de manera más efectiva y eficiente cuando las actividades se entienden y gestionan como procesos interrelacionados que funcionan como un sistema coherente (Hoyle, 2009). No obstante, la idea de eficiencia se basa que se realice este tipo de trabajos con el menor uso de recursos posible. Por ello se puede establecer si existe el enfoque basado en procesos, con lo que se mejora las capacidades y los objetivos de la actividad de manera más específica y menos ambigua. En este sentido, se pone en cuestión los riesgos y oportunidades, las acciones, la integración de estas, y el planteamiento de los objetivos (ISO 9001, 2015).

En tal sentido, se requiere también el aspecto de apoyo o soporte, la que se entiende en el entorno de la gestión de relaciones, que tiene como objetivo crear una asociación entre la organización y su audiencia en lugar de considerar la relación meramente transaccional. Además, buscar y mantener un nivel estándar de comunicación entre los colaboradores permite que la empresa identifique fuentes potenciales de problemas costosos antes de que realmente ocurran. servicios. Generalmente, la gestión de relaciones se realiza a nivel de cliente y a nivel de negocio para lograr diferentes objetivos, pero también se puede analizar como parte de la noción entre colaboradores (ISO 9001, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El nivel de la investigación es correlacional, dado que se denota como un nivel donde no se establece una dirección causal, pero si se sostiene la relación dos o más variables (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

3.1.1. Tipo de investigación

En cuanto al tipo de la investigación se caracterizó por ser de tipo aplicado puesto que, en base a conocimientos anteriormente establecidos, se desarrolla la investigación, teniendo un sustento teórico que permite plasmar las hipótesis, para posteriormente contrastarla. (Carrasco, 2006, pág. 60).

3.1.2. Diseño de investigación

Así mismo, la investigación tiene un diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La idea de un diseño correlacional es que se realizó una inferencia sobre la relación conjunta de dos variables, en este caso para la productividad laboral y los sistemas de videovigilancia, denotando que se contrasta ello a través de pruebas estadísticas de correlación tal como el coeficiente rho Spearman. De forma tal que la hipótesis nula es representada por un rango particular del coeficiente rho y la finalidad de la prueba es encontrar suficiente evidencia estadística para plantear que el valor está fuera del rango en el que se acepta la hipótesis nula. El diseño no experimental, se establece en el hecho de que no se ha manipulado ni la muestra ni las variables para poder establecer esta relación. Finalmente, es de diseño de corte transversal porque todo el proceso transcurre en un solo periodo de tiempo y se toma la recolección de datos a un grupo de individuos, tal como si se tratase de una imagen (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Para el estudio se ha considerado las variables:

Se tiene el sistema de video vigilancia y la productividad laboral, para medir ambas variables se hizo uso de dos instrumentos uno para identificar características propias del sistema de video vigilancia y otro de productividad laboral, sin embargo, estos instrumentos serán aplicados en solo un periodo de tiempo (el año 2022). Para mayores detalles respecto de la estructura de las variables, se puede revisar los anexos 1, 4, 11 y 12, los cuales detallan la dimensionalización, los instrumentos y las respectivas bases de datos.

3.2.1. Definición conceptual

Sistemas de video vigilancia

En las últimas dos o tres décadas, se ha venido utilizando una gama de nuevas tecnologías en la policía y en la justicia penal, trayendo consigo formas de trabajo que muchos han considerado en algunos aspectos como 'nuevas', o al menos como antagónicas, hacia las prácticas existentes. Por ejemplo, se ha argumentado que CCTV podría ser parte de un criterio de observación socialmente disperso (Fyfe & Bannister, 1996).

Productividad laboral

La productividad laboral (a menudo referida solo como productividad) se mide como producción real en relación con las horas de trabajo (Chacaltana y Yamada, 2009). La producción real por hora trabajada está determinada por cinco factores importantes de producción: progreso tecnológico, cantidad de trabajo, capital físico, capital humano y recursos naturales.

3.2.2. Definición operacional

Sistema de video vigilancia

Es la técnica con la que se hace uso de un CCTV y una serie de cámaras para poder monitorear las actividades de los reclusos en un entorno controlado, frente a la situación tradicional que implica las rondas del personal de vigilancia.

Productividad laboral

Para Almeida y Olivares (2013) citado en Facho (2017), indica que para poder medir productividad laboral se debe tomar en cuenta la eficiencia, efectividad y adaptabilidad de los trabajadores dentro de cualquier institución.

3.3. Población, muestra y muestreo

El grupo o población de estudio de esta investigación serán el personal encargado de la seguridad y personal administrativo del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), esta población asciende aproximadamente a 100 personas, los cuales participaron como parte de la muestra, a fin de ver cómo ha afectado la implementación en la productividad laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de investigación se empleó la encuesta, para cada una de las variables estudiadas en los tiempos antes especificados, así mismo se hizo uso de dos instrumentos para cada una de las variables la cual ha pasado los criterios de validez y confiabilidad detallados en el anexo 6 de la presente investigación. En ellos se puede detallar las pruebas de Alfa de Cronbach para la confiabilidad y las pruebas KMO, esfericidad de Bartlett y el juicio de expertos para la confiabilidad de estos. En todos los casos los valores obtenidos superan satisfactoriamente los detalles acerca de la validez y confiabilidad de los instrumentos, mostrándose que estos son confiables.

Esto se puede detallar en la medida que los valores del alfa de Cronbach de ambos instrumentos son 0.90 y 0.81 respectivamente, siendo posible de aceptar la confiabilidad con rangos superiores de 0.70, mientras que las pruebas KMO deben ser superiores de 0.50, siendo para las encuestas de las variables 0.89 y 0.85 respectivamente, de la misma manera que con la prueba de esfericidad, con valores de significancia menores al 5%, por ende, validas. Ello también se comprueba con la validez de 3 expertos en el tema, por lo que, para su conformidad, se encuentran sus rubricas en el anexo 6.

3.5. Procedimiento

Para iniciar esta investigación se solicitó los permisos correspondientes, para la implementación del sistema de video vigilancia y para la utilización de estas con fines académicos, mientras que se les comunicó a través de consentimientos informados al personal de seguridad que participe del mismo.

Luego de los permisos institucionales y del compromiso del personal a la realización de los cuestionarios, se procede a la aplicación de este procedimiento con la toma de un cuestionario para cada una de las variables, con lo cual se tienen indicadores tipo escala de Likert para la medición de las dimensiones y variables estudiados en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez que se encuentre esta información en el paquete estadístico SPSS 24, se procede al análisis inferencial, el cual se procederá según los establezca la prueba de normalidad correspondiente. Se hizo uso de la prueba rho Spearman para el detalle de las pruebas de hipótesis, siendo elegida esta prueba dada la presencia de distribuciones no normales dentro del proceso de pruebas de normalidad realizadas. Para mayor detalle acerca de estas pruebas se puede revisar el anexo 5 de la presente investigación. Una vez detallado el estadístico a usarse, se enuncia la hipótesis nula y alterna a ser contrastada, valor crítico de la prueba (usualmente establecida en 0.15 para datos mayores o igual a 100 datos), comparación del valor crítico con el valor calculado de coeficiente rho y la decisión estadística, además de la conclusión estadística correspondiente. Si el valor calculado supera al del valor crítico (0.15) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna (aquella que se enuncia en la investigación).

3.7. Aspectos éticos

La aplicación científica de la investigación respeta y acata los requisitos y criterios determinados por el enfoque del estudio de índole cuantitativa de la Universidad César Vallejo (Resolución N° 0089), que recomienda mediante el protocolo los pasos a seguir. Igualmente, se acata con cumplir el respeto a los derechos de los diversos autores que se citan en el presente trabajo y detallados en las referencias bibliográficas elaboradas acorde a la Norma APA 7ma. edición. Finalmente se hace uso y respeto de la información considerando el anonimato y la confiabilidad de la información obtenida.

IV. RESULTADOS

Para poder expresar los resultados de la investigación, por el nivel de investigación elegido, que es correlacional, se plantea un valor crítico de 0.15

para la prueba, siendo que si el valor calculado rho Spearman es mayor a 0.15 se asume que la hipótesis alterna se cumple y por tanto se comprueba la hipótesis con n nivel de significancia del 5%.

Respecto de la hipótesis general: existe un efecto significativo de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Se tiene que la hipótesis nula planteada sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto nulo en la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022, mientras que la hipótesis alterna sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. A partir de ello se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1. *Correlación sistemas videovigilancia y productividad laboral*

CORRELATIONS			Sistemas de seguridad de videovigi- lancia	Producti- vidad laboral
Spearman's rho	Sistemas de seguridad de videovigilancia	Correlation	1,000	,244**
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	.	,007
		N	100	100
	Productividad laboral	Correlation	,244**	1,000
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	,007	.
		N	100	100

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dentro de las pruebas realizadas, se puede notar que hay un coeficiente de 0.244, el cual es significativo al 5% para una muestra de 100 datos. Se puede

notar que el valor calculado 0.244 es mayor al valor crítico 0.15 y por ello se puede afirmar que la hipótesis alterna “existe un efecto significativo de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.” es válida.

Acerca de las hipótesis específicas de la investigación, se tienen 3 de estos, asociados a los cambios de las dimensiones de la productividad laboral por efecto de los sistemas de seguridad de videovigilancia

En un principio, se denota la **hipótesis específica 1** el cual menciona que existe un efecto significativo de los efectos de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Se tiene que la hipótesis nula planteada sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto nulo en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022, mientras que la hipótesis alterna sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. A partir de ello se presenta la siguiente tabla:

Tabla 2. *Correlación sistemas videovigilancia y Eficiencia*

CORRELATIONS				
		Sistemas de seguridad de videovigilancia		Eficiencia
Spearman's rho	Sistemas de seguridad de videovigilancia	Correlation Coefficient	1,000	,221*
		Sig. (1-tailed)	.	,014

	N	100	100
Eficiencia	Correlation Coefficient	,221*	1,000
	Sig. (1-tailed)	,014	.
	N	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Esta detalla que el coeficiente asociado en la prueba de hipótesis es de 0.221, el cual es significativo al 5% para una muestra de 100 datos. Se puede notar que el valor calculado 0.244 es mayor al valor crítico 0.15 y por ello se puede afirmar que la hipótesis alterna: “los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022” es válida.

La hipótesis **específica 2** fue determinar el efecto de los sistemas de seguridad videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Se tiene que la hipótesis nula planteada sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto nulo en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022, mientras que la hipótesis alterna sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. A partir de ello se presenta la siguiente tabla:

Tabla 3. *Correlación sistemas videovigilancia y eficacia*

CORRELATIONS		
	Sistemas de seguridad de	Eficacia

			videovigi-	
			lancia	
Spearman's rho	Sistemas de seguridad de videovigilancia	Correlation	1,000	,116
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	.	,124
		N	100	100
	Eficacia	Correlation	,116	1,000
		Coefficient		
Sig. (1-tailed)		,124	.	
		N	100	100

Esta detalla que el coeficiente asociado en la prueba de hipótesis es de 0.116, el cual no es significativo al 5% para una muestra de 100 datos. Se puede notar que el valor calculado 0.116 es menor al valor crítico 0.15 y por ello se puede afirmar que la hipótesis nula: “los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto nulo en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022” es válida.

La hipótesis **específica 3** detalla que existe un efecto significativo de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Se tiene que la hipótesis nula planteada sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto nulo en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022, mientras que la hipótesis alterna sería que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. A partir de ello se presenta la siguiente tabla:

Tabla 4. *Correlación sistemas videovigilancia y adaptabilidad*

CORRELATIONS

			Sistemas de seguridad de videovigilancia	Adaptabilidad
Spearman's rho	Sistemas de seguridad de videovigilancia	Correlation	1,000	,350**
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	100	100
	Adaptabilidad	Correlation	,350**	1,000
		Coefficient		
Sig. (1-tailed)		,000	.	
	N	100	100	

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Esta detalla que el coeficiente asociado en la prueba de hipótesis es de 0.350, el cual es significativo al 5% para una muestra de 100 datos. Se puede notar que el valor calculado 0.350 es mayor al valor crítico 0.15 y por ello se puede afirmar que la hipótesis alterna: “los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022” es válida.

V. DISCUSIÓN

Los principales hallazgos denotados se presentan en los resultados de la investigación, los cuales denotan que existe un efecto positivo de los sistemas de videovigilancia en el personal del INPE.

Para el objetivo general, se ha encontrado un efecto entre los sistemas de videovigilancia y productividad laboral porque el resultado salió 0,244, aceptando la hipótesis alterna. En este sentido, se asume que hay un incremento de la eficiencia y adaptabilidad de los aspectos de las actividades de seguridad gracias al sistema de videovigilancia. Esto se puede entender desde el aspecto de la literatura revisada, que en este caso se tiene a Gierszewski y Kwiatkowski, (2021)

que buscando conocer perciben los funcionarios penitenciarios su seguridad mientras están de servicio. De lo que se extrae que el funcionario cuenta con la preparación profesional y los medios técnicos adecuados para repeler el ataque. Los autores identificaron amenazas significativas y lugares peligrosos, así como también evaluaron la efectividad de las medidas destinadas a aumentar la seguridad de un guardia de prisión, de la misma manera que en el caso de la presente investigación. También, Ismail et al. (2017) demuestran que existe rendimiento en flexibilidad, escalabilidad y vigilancia jerárquica para una prisión de alta seguridad o cualquier otro sitio militar en la medida que existe efectividad de la tecnología de videovigilancia en varios niveles, por lo que se asume la misma idea planteada.

Esta noción hace énfasis en que la vigilancia es un producto distintivo del mundo moderno. De hecho, la vigilancia ayuda a constituir el mundo como moderno. Hoy, en las llamadas sociedades avanzadas, la vida cotidiana de las personas está circunscrita por el mantenimiento de registros, el seguimiento y la supervisión de diversas agencias y organizaciones. Además, las formas en que se recopilan, almacenan, procesan y recuperan los datos personales también son muy modernas en el sentido de que dependen de técnicas racionales y, cada vez más, de tecnologías relativamente nuevas (Sivalingan & Anandakrishnan, 2021).

Las experiencias personales de la vida están formadas, entre otras cosas, por las relaciones con la vida social organizada, y esto incluye cómo las organizaciones tratan de influirnos, administrarnos y controlarnos a través de la vigilancia. Hay un número cada vez mayor de soluciones e iniciativas de prisiones inteligentes ofrecidas en todas las jurisdicciones por diferentes corporaciones como Johnson Controls, GTL y Avigilon. Por ejemplo, Malasia está trabajando cada vez más con IA para analizar imágenes de circuito cerrado de televisión (CCTV) para adelantarse a peleas o intentos de fuga. En varias prisiones de EE. UU., se supone que el análisis automatizado de llamadas telefónicas habilitado por IA evita la organización de delitos desde la prisión, mientras que, al mismo tiempo, hay intentos de registrar sistemáticamente y expresar las huellas dactilares de las personas encarceladas. Actualmente, Australia está probando diferentes soluciones de IA que combinan el análisis de CCTV con sensores inteligentes en el

contexto de la libertad condicional y la detención domiciliaria (Goedbloed, 2019). Uno de los países a la vanguardia de la inteligenteización de las prisiones es Hong Kong que, entre otras cosas, entrega FitBits a las personas encarceladas para rastrear sus movimientos y pulso para evitar sobredosis o peleas (Sueddeutsche Zeitung, 2019).

Enfocado en el concepto de la prisión inteligente, la cual es una noción emergente que aún no se discute ampliamente, pero que recientemente ganó algo de fuerza (Knight y Van De Steen, 2017). La consultora sueca para edificios inteligentes, Memoori, sugirió en 2017 que "las prisiones también deberían ser edificios inteligentes". El artículo que se basa principalmente en ejemplos de tecnologías carcelarias inteligentes desarrolladas por Johnson Controls analiza las ventajas de las tecnologías inteligentes en el contexto penitenciario, en particular para aumentar y mejorar la seguridad y la eficiencia (Memoori, 2017).

Cuando las tecnologías de vigilancia mejoran la observación del espacio carcelario, algunos reclusos pueden valorar los CCTV como un medio para proteger su seguridad personal y por su capacidad para proporcionar evidencia de acoso y agresiones. Sin embargo, estas tecnologías también refuerzan la ausencia de privacidad y generan estrés adicional tanto para los reclusos como para el personal (Liebling et al., 2011). La utilización de tecnologías de vigilancia y monitoreo en las prisiones como lugares de trabajo inevitablemente ha puesto a los empleados de prisiones bajo un escrutinio más estricto por parte de sus gerentes (Townsend y Bennett 2003), y se argumenta que la noción de confianza, que alguna vez se consideró esencial para la administración penitenciaria: las relaciones del personal, se ha visto socavada por los sistemas de vigilancia que aseguran que se sigan los procedimientos organizacionales 'correctos'.

Cada vez más, las prisiones más avanzadas monitorean rutinariamente a todos los que pasan por ellas a través de una interfaz de tecnología y corporeidad, fomentando la flexibilidad de movimiento y manteniendo altos niveles de seguridad. Por ejemplo, las cámaras transmiten imágenes digitales de forma inalámbrica, que luego se analizan en busca de objetos inusuales y movimientos atípicos; el monitoreo biométrico y electrónico de presos y visitantes permite el seguimiento de

cuerpos dentro de la prisión; los dispositivos de escucha controlan el contenido espectral del sonido para detectar el uso ilícito de teléfonos móviles o los primeros signos de comportamiento agresivo; y los dispositivos estilo Blackberry de los funcionarios de prisiones permiten que los informes inmediatos se transmitan a Seguridad (OIS 2008; citado en Hancock y Jewkes 2011).

Mientras que el trabajo de Morin (2013) sugirió que, al igual que el Reino Unido, EE. UU. está experimentando una tendencia hacia diseños penitenciarios cada vez más severos y restrictivos, en otros lugares, los edificios penitenciarios se están diseñando con diferentes intenciones en términos de manipulación y creación de posibilidades. En el noroeste de Europa, las políticas de descarceración entregan un número menor de reclusos, y para estas poblaciones carcelarias más pequeñas, el uso de tecnologías de vigilancia facilita prisiones 'humanas', abiertas y 'progresivas' con un mayor grado de movimiento entre los reclusos y el personal, y una gama más amplia de posibles encuentros. Aquí, las prisiones de nueva construcción no son solo el resultado de la experimentación con formas progresivas y altamente estilizadas de arquitectura penal, sino que también tienen espacios penitenciarios internos que exploran una planificación espacial más abierta, flexible y normalizada que la norma en el Reino Unido.

Se ha descubierto que este tipo de aplicación estratégica de principios arquitectónicos y estéticos para el diseño de nuevas prisiones en, por ejemplo, Noruega, Islandia y Dinamarca, fomenta la creatividad personal e intelectual, e incluso una experiencia liviana y vívida (Hancock y Jewkes, 2011), en contraste con la profundidad, el peso y la rigidez comúnmente asociados con el encarcelamiento (Crewe, 2011) y su oscuridad material, incluso infernal (Jewkes, 2014). Sin embargo, incluso en los países nórdicos, el diseño de las cárceles puede no ser directamente humano y positivo, o al menos puede tener consecuencias perversas.

Por ejemplo, aunque la apariencia de estos edificios penitenciarios —en términos de sus materiales naturales, grandes ventanales y luz natural— transmite una sensación de tranquilidad y relajación, podría decirse que replica y tal vez mejora algunos de los problemas de privacidad, gestión de identidad y presentación de identidad propia en entornos más obviamente 'restrictivos'. Sin embargo, existe

escasa discusión oficial o académica sobre otros usos potenciales de la tecnología en las cárceles. En particular se puede establecer las dificultades tan solo para poder establecer en que literatura debe encajar la presente investigación, puesto que la tecnología se ha asociado a una mayor prevención de problemas penitenciarios y también a aspectos de violación de la privacidad. Lo que la prueba de hipótesis muestra es que los miembros de seguridad pueden ver que hay una mejora, lo que indica que saltando el hecho de la presión laboral, estos sienten que las capacidades de mejora, gracias a la implementación de sistemas de seguridad de videovigilancia, son latentes.

No obstante, es notoria la presencia de dos aspectos importantes para la mejora del análisis que se tiene en la presente investigación. A pesar de la abrumadora evidencia a nivel estadístico, es claro que el tratamiento de los datos es aun limitado en el sentido de que se requiere un mayor esfuerzo en la realización de indicadores clave que permitan generar mejores especificaciones y planeamiento sobre la labor de la institución en estudio. Y en segundo lugar, es la ausencia de datos almacenados por las propias cámaras de seguridad como parte del análisis. Esto se puede asociar, además, al poco uso de la inteligencia artificial en el manejo de la seguridad por cámaras de vigilancia y en ello se hace énfasis en la literatura revisada. Zhang et al. (2020) además que asociado a los sistemas se puede detectar automáticamente los cambios emocionales de los reclusos, lo que podría mejorar la situación en la que el seguimiento penitenciario tradicional requiere una gran cantidad de recursos humanos y materiales. Con una precisión considerable de hasta el 79,75% en la clasificación de emociones al mismo tiempo. Es esperanzador que la investigación pueda utilizarse en el desarrollo futuro del monitoreo de prisiones desatendidas. Shao et al. (2018) demuestran que las cámaras de monitoreo inteligentes equipadas con técnicas de análisis de video inteligentes pueden monitorear y pre-alarmar comportamientos o eventos anormales y de forma confiable eventos de riesgo de seguridad, reducir sustancialmente el espacio de almacenamiento de video grabado y acelerar significativamente la recuperación de video de evidencia asociada con sospechosos específicos. Yao et al. (2021) establecieron que con el creciente número de cámaras de vigilancia, la detección del comportamiento humano es de

importancia para la seguridad pública demostrando que el método propuesto puede mejorar la precisión y reducir la tasa de alarmas faltantes y falsas alarmas para la detección, y es muy resistente frente a videos con diferentes vistas de disparo. Grusso et al. (2021) explican que los sistemas de vigilancia inteligente avanzados pueden analizar automáticamente el video de los datos de vigilancia sin intervención humana. Los resultados muestran que el principal beneficio de nuestro método es la posibilidad de reconocer y segmentar automáticamente a las personas en videos sin restricciones en la cámara y los movimientos de las personas en la escena.

Sin embargo, a pesar de las especificaciones a nivel internacional, es notorio que no hay investigaciones de este tipo a nivel nacional, por lo que a pesar de estar relativamente rezagados a nivel mundial, se puede asumir que este es un primer esfuerzo para poder establecer criterios de mejor entendimiento sobre la problemática de la aplicación de videovigilancia, que puede ser tomado con mucha mayor amplitud en otros campos, tales como la vigilancia civil (con la policía) y la vigilancia privada.

Para el objetivo específico 1 se presentan los resultados de la investigación, los cuales denotan que existe un efecto positivo de los sistemas de videovigilancia en el personal del INPE y la eficiencia, con un valor de 0.221, respecto del estadístico rho Spearman. Al respecto se puede revisar que Gierszewski y Kwiatkowski (2021) detallan la efectividad de las medidas destinadas a aumentar la seguridad de un guardia de prisión, de la misma manera que en el caso de la presente investigación. También, Ismail et al (2017) demuestran que existe rendimiento en la vigilancia jerárquica para una prisión de alta seguridad o cualquier otro sitio militar en la medida que existe efectividad, lo que corrobora lo que se plantea en este objetivo.

Para el objetivo específico 2 se presentan los resultados de la investigación, los cuales denotan que existe un efecto positivo de los sistemas de videovigilancia en el personal del INPE y la eficacia, con un valor de 0.116, respecto del estadístico rho Spearman. Al respecto se puede revisar que Ismail et al (2017)

demuestran que existe rendimiento en la escalabilidad, la cual puede servir como aproximación de la eficacia para una prisión de alta seguridad o cualquier otro sitio militar en la medida que exista precisión en el proceso del sistema de videovigilancia, no obstante los temas de eficacia pueden tener su génesis en la capacitación del personal, cuestión que Ismail et al. (2017) denota mientras que en la presente investigación aun parece haber una brecha grande.

Para el objetivo específico 3 se presentan los resultados de la investigación, los cuales denotan que existe un efecto positivo de los sistemas de videovigilancia en el personal del INPE y la eficacia, con un valor de 0.35, respecto del estadístico rho Spearman. Al respecto se puede revisar que Ismail et al (2017) demuestran que existe rendimiento en la flexibilidad, por lo que se asume la misma idea planteada. En este sentido, la apreciación acerca de la flexibilidad es similar al aspecto de adaptabilidad.

VI. CONCLUSIONES

De lo revisado en la presente investigación, se puede concluir lo siguiente:

1. Se planteó el **objetivo general** de determinar el efecto de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Este efecto fue comprobado dado los valores del coeficiente rho Spearman calculado de 0.244 significativo al 5%. Esto implica que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en la eficiencia, eficacia y la adaptabilidad del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE).
2. Se denota el **objetivo específico 1** el cual reza establecer el efecto de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Este efecto se comprueba a través del coeficiente rho Spearman calculado de 0.221 significativo al 5%. Esto implica que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en los criterios de decisión y acciones de parte del personal y sus labores diarias, de forma tal que se les hace mucho más sencillo cumplir con sus obligaciones a partir del apoyo del sistema de videovigilancia.
3. El **objetivo específico 2** fue determinar el efecto de los sistemas de seguridad videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Con un coeficiente rho Spearman calculado es de 0.116 no significativo al 5%, por lo que la relación entre estas variables no fue comprobada. Esto implica que los sistemas de seguridad de videovigilancia no afectan los aspectos de obtención de objetivos claros de parte del personal que a su vez no tienen efecto sobre el apoyo a la propia organización.

4. El **objetivo específico 3** detalla determinar el efecto de los sistemas de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022. Esta detalla que el coeficiente rho Spearman calculado es de 0.35 significativo al 5%. Esto implica que los sistemas de seguridad de videovigilancia tienen efecto positivo en un conjunto de acciones de mejora dentro de los procesos, más aún con situaciones que no están debidamente establecidas en el protocolo.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto del **objetivo general**, se recomienda a los hacedores de política de la INPE, es necesario asumir los criterios de automatización de la información en el caso de los aspectos de imágenes y la detección de sentimientos, problemas y altercados. Este nivel es superior al visto en la presente investigación, pero asumiéndose que el documento ha servido para dar cuenta de la gran ventaja que implica las cámaras de videovigilancia, es posible realizar un salto más con una mayor capacidad de programación, a fin de que programas puedan monitorear de manera automática este proceso, tal como se hace en otros países para el cuidado en cárceles. Para ello es necesario el estudio e inversión en programación de inteligencia artificial que proceda con este entorno.

Con respecto del **objetivo específico 1**, el cual relaciona a la eficiencia con los sistemas de videovigilancia, se les recomienda a los agentes supervisores de la ORC INPE, realizar un mayor énfasis en el mecanismo de castigos e incentivos de los que forman parte los grupos de seguridad en los penales, dado que se tiene aún malas costumbres que deben modificarse a fin de que se pueda proliferar mejor los actos de prevención y monitoreo desde campo. Esto obedece a un alineamiento de la fuerza laboral a los objetivos organizacionales y, por

tanto, se debe asumir que los trabajadores que mejor cumplen su labor gracias al monitoreo deben ser felicitados y ascendidos.

Con respecto del **objetivo específico 2**, el cual relaciona a la eficacia con los sistemas de videovigilancia, se les recomienda a los agentes supervisores de la ORC INPE, realizar un mayor énfasis en el entorno de revisión de los procedimientos seguidos. Esto conlleva a la necesidad de llevar registro de los principales aspectos de acuerdo con los protocolos establecidos. Para tal fin, la gestión de documentación necesaria y la capacitación debida sobre los procedimientos puede ser necesaria a fin de poder cumplir con los principales aspectos del trabajo en interacción con el monitoreo del sistema de videovigilancia.

Con respecto del **objetivo específico 3**, el cual relaciona a la eficacia con los sistemas de videovigilancia, se les recomienda a los integrantes del grupo de seguridad de la ORC INPE, implementar mejores capacidades de interacción entre los agentes que monitorean y los agentes de seguridad a través de un registro de ocurrencias detalladas, de forma tal que se ponga énfasis en un grupo determinado de evento a ser detallados y monitoreados con más énfasis desde la visión de los agentes de campo. Esto porque si bien es cierto que hay una gran ventaja sobre los aspectos principales, también se ha notado que ha sido complicado el proceder con aspectos netamente de campo, razón por la cual se siguen suscitando problemas.

REFERENCIAS

- Amrutha, C. V., Jyotsna, C., & Amudha, J. (2020). Deep Learning Approach for Suspicious Activity Detection from Surveillance Video. *2nd International Conference on Innovative Mechanisms for Industry Applications, ICIMIA 2020 - Conference Proceedings, July*, 335–339. <https://doi.org/10.1109/ICIMIA48430.2020.9074920>
- Anitua, G., & Tedesco, I. (2009). *La cultura penal* (D. Puerto (ed.); 1 ed).
- Beckett, K., Beach, L., Knaphus, E., & Reosti, A. (2018). US criminal justice policy and practice in the twenty-first century: Toward the end of mass incarceration? *Law & Policy*, *40*(4), 321–345.
- Bertalanffy, L. Von. (1976). *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo y aplicaciones*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Castro, M. (2014). *Derecho Procesal Penal*. Grijley.
- Cohaila, C., & Dago, J. (2022). *Política penitenciaria y principio ético de la dignidad humana en el Establecimiento Penitenciario Cochamarca de Pasco, 2019*.
- Damm, A. P., & Gorinas, C. (2020). Prison as a Criminal School: Peer Effects and Criminal Learning behind Bars. *The Journal of Law and Economics*, *63*(1), 149–180. <https://doi.org/10.1086/706820>
- Deleuze, G. (1997). Postscript on the societies of control. *Surveillance, Crime and Social Control*, *59*, 35–39. <https://doi.org/10.4324/9781315242002-3>
- Eden Yelmo, D. L. (2022). *Sobrepoblación penitenciaria y tratamiento penitenciario de los internos del Penal de Aucallama, Huaral, 2020*. [Universidad Privada Sergio Bernales]. <http://repositorio.upsb.edu.pe:8080/bitstream/UPSB/268/1/DAMIAN LEONARDO EDEN YELMO.pdf>
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJ

E.pdf?sequence=1

- Fagan, J. (2006). Death and Deterrence Redux: Science, Law and Causal Reasoning on Capital Punishment. *Columbia Law School*, 125.
- Foucault, M., & Sheridan, A. (1996). Discipline and Punish: The Birth of a Middle-Range Research Strategy. *Contemporary Sociology*, 25(3), 316. <https://doi.org/10.2307/2077440>
- Fudenberg, D., & Tirole, J. (1991). *Game theory* (The MIT Press (ed.); 1st ed.). MIT.
- Fyfe, N., & Bannister, J. (1996). "City Watching: Closed Circuit Television Surveillance in Public Spaces." *The Urban Geography Reader*, 28(1), 364–372. <https://doi.org/10.4324/9780203543047-45>
- Garland, D., & Young, P. (1985). The Power to Punish. *Criminology*, 23(3), 575–582. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1985.tb00355.x>
- Gierszewski, J., & Kwiatkowski, A. (2021). Personal Security of the Officers of The Polish Prison Service. *Security Dimensions*, 35(35), 102–122. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.8242>
- Goodman, P., Page, J., & Phelps, M. (2017). *Breaking the Pendulum*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199976058.001.0001>
- Gruosso, M., Capece, N., & Erra, U. (2021). Human segmentation in surveillance video with deep learning. *Multimedia Tools and Applications*, 80(1), 1175–1199. <https://doi.org/10.1007/s11042-020-09425-0>
- Guinart, J. M. (2004). Indicadores de gestión para las entidades públicas. *VIII Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y de La Administración Pública*, 59–95.
- Haro Hidalgo, V. H. (2020). *El sistema penitenciario en el Perú: hacia un nuevo modelo de gestión. 2018* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6593>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).

<https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443>,

Holmstrom, B., & Milgrom, P. (1987). Aggregation and linearity in the provision of intertemporal incentives. *Econometrica*, 55(2), 303–328.

Hoyle, D. (2009). *ISO 9000 quality systems handbook: using the standards as a framework for business improvement*. Butterworth-Heinemann.

INEI. (2020). *Estadísticas de la Población Penitenciaria*. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/criminal-statistics/>

Irwin, J. (1980). *Prisons in Turmoil*. (1st ed.). NCJRS Library. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/prisons-turmoil-0>

Ismail, S., Alkhader, E., & Ahmad, A. (2017). Prison Perimeter Surveillance System Using WSN. *Journal of Computer Science*, 13(11), 674–679. <https://doi.org/10.3844/jcssp.2017.674.679>

ISO 9001. (2015). Quality Management System - Requirements. In *ISO 9001:2015 (E)* (Vol. 50th, Issue ISO 90012015). www.iso.org

Lazarinos Quispe, S. Y., & Tone Chavez, S. G. (2022). *Influencia de la arquitectura penitenciaria en el tratamiento de reinserción social de las internas del establecimiento penal de Socabaya, Arequipa* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91224/Lazarinos_QSY-Tone_CSG-SD.pdf?sequence=1

Levitt, S. D. (1996). The Effect of Prison Population Size on Crime Rates: Evidence from Prison Overcrowding Litigation. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(2), 319–351. <https://doi.org/10.2307/2946681>

Lewis, D. E. (1987). The Economics of Crime: A Survey. *Economic Analysis and Policy*, 17(2), 195–219. [https://doi.org/10.1016/S0313-5926\(87\)50021-2](https://doi.org/10.1016/S0313-5926(87)50021-2)

Leyva Carmona, N. M., & Arias Riveros, J. E. (2022). *Política penitenciaria y la reinserción social de los internos en el establecimiento penitenciario de sentenciados de Pucallpa--Ucayali 2022* [Universidad Privada de Pucallpa]. http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPP/359/tesis_nolberto_j

uan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machacuay Chuco, P. J. (2022). *La ineficacia del tratamiento penitenciario en las internas del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Jauja, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89063/Machacuay_CPJ-SD.pdf?sequence=1

Mas-Colell, A., Whinston, M. M., Green, J. J., Mas-Collel, Whinston, M. M., & Green, J. J. (1995). Microeconomic theory. In *Revista de Economía Aplicada*. <https://doi.org/10.5958/2322-0422.2014.00527.X>

Mas Sánchez, P. R. (2022). *Aplicabilidad de la integración del régimen penitenciario de prisión abierta en el sistema penitenciario en la región La Libertad* [Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19554/MAS_SÁNCHEZ%2C_Patrick_Renzo%28protegida%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina Romero, R. G., & Barzola Prado, M. A. (2022). *Sistema penitenciario y el cumplimiento del principio de resocialización de los internos, Cerro de Pasco, 2020* [Universidad Peruana Los Andes]. https://www.informatica.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3742/TE_SIS..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morán Burgos, R. A. (2022). *Crisis penitenciaria en el Ecuador y su impacto en la seguridad ciudadana* [Universidad de Guayaquil]. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60855/1/BDER-TPrG_119-2022_Rafael_Morán.pdf

Nicholson, W., & Snyder, C. (2008). Microeconomic theory: basic principles and extensions. In *Microeconomic Theory: Basic Principles & Extensions*.

Parra, S., & Otálvaro, A. F. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 10(16), 1–15. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751>

- Ponce Lanazca, C. L. (2022). *El tratamiento penitenciario en los delitos contra el patrimonio en su modalidad de robo en los internos en el penal de Huancayo, 2019* [Universidad Peruana Los Andes]. <http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3694/TESES completa DE CECILIA LEONOR PONCE LANAZCA %281%29 %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reiter, K. (2017). 23/7: Pelican Bay Prison and the Rise of Long-Term Solitary Confinement . By Keramet Reiter. New Haven: Yale University Press, 2016. *Law & Society Review*, 51(4), 1014–1017. <https://doi.org/10.1111/lasr.12305>
- Rubin, A., & Phelps, M. S. (2017). Fracturing the penal state: State actors and the role of conflict in penal change. *Theoretical Criminology*, 21(4), 422–440.
- Rubin, A. T. (2019). Punishment’s Legal Templates: A Theory of Formal Penal Change. *Law & Society Review*, 53(2), 518–553. <https://doi.org/10.1111/lasr.12400>
- Rubin, A. T., & Reiter, K. (2018). Continuity in the face of penal innovation: Revisiting the history of American solitary confinement. *Law & Social Inquiry*, 43(4), 1604–1632.
- Saida, E., & Taibi, N. (2021). ISO 9001 Quality Approach and Performance Literature Review. *European Scientific Journal ESJ*, 17(1). <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n1p128>
- Shao, Z., Cai, J., & Wang, Z. (2018). Smart Monitoring Cameras Driven Intelligent Processing to Big Surveillance Video Data. *IEEE Transactions on Big Data*, 4(1), 105–116. <https://doi.org/10.1109/TBDATA.2017.2715815>
- Shukla, R., Peterson, B. E., Robin, L., & Lawrence, D. S. (2020). Optimizing Surveillance Systems in Correctional Settings. *Urban Institute*.
- Sivalingan, H., & Anandakrishnan, N. (2021). Analysing the Suspicious Behaviour in Video Surveillance for Crime Detection Using Gait Speed Monitoring. *ICTACT JOURNAL ON IMAGE AND VIDEO PROCESSING*, 12(1), 2502–2507. <https://doi.org/10.21917/ijivp.2021.0355>

- Solís Espinoza, A. (2008). Política Penal y Política Penitenciaria. *Departamento Académico de Derecho Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 8, 52.
<https://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2019/05/politica-penal.pdf>
- Townsend, R. M. (1979). Optimal contracts and competitive markets with costly state verification. *Journal of Economic Theory*, 21(2), 265–293.
[https://doi.org/10.1016/0022-0531\(79\)90031-0](https://doi.org/10.1016/0022-0531(79)90031-0)
- Varian, H. R. (1992). Microeconomics Analysis. In *Taxes* (Vol. 23, Issue 2C).
<https://doi.org/10.1007/978-3-540-89230-4>
- Wang, S. (2018). Microeconomic Theory. *Springer Texts in Business and Economics*. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-0041-7>
- Yao, C., Su, X., Wang, X., Kang, X., Zhang, J., & Ren, J. (2021). Motion Direction Inconsistency-Based Fight Detection for Multiview Surveillance Videos. *Wireless Communications and Mobile Computing*, 2021, 1–11.
<https://doi.org/10.1155/2021/9965781>
- Zhang, Z., He, J., & Zhang, Z. (2020). Emotion Recognition Algorithm Based on Panorama-plane Mapping Dataset and VGG16 in Prison Monitoring System. *Journal of Physics: Conference Series*, 1627(1), 012010.
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1627/1/012010>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tema: Sistema de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la oficina Regional Centro del Instituto Nacional Centro, periodo 2022

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	INDICADORES
Sistema de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario, periodo 2022	<p>Problema General</p> <p>¿Cómo es el sistema de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022?</p> <p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos de la investigación</p> <p>Conocer el sistema de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el sistema de seguridad de videovigilancia y la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p>	<p>Variable 1</p> <p>Sistema de seguridad de video vigilancia</p> <p>Instalaciones y equipos</p> <p>Personal</p>	<p><i>Puntos ciegos</i></p> <p><i>Software</i></p> <p><i>Análisis de datos</i></p> <p><i>Protocolos antes del incidente</i></p> <p><i>Protocolos durante del incidente</i></p> <p><i>Protocolos después del incidente</i></p> <p><i>Calidad de resolución de imágenes</i></p> <p><i>Calidad de sonido</i></p>

	<p>¿Como es el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022?</p> <p>¿Como es el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022?</p>	<p>Establecer el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p> <p>Establecer el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p>	<p>Existe relación entre el sistema de seguridad de videovigilancia en la eficiencia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p> <p>Existe relación entre el sistema de seguridad de videovigilancia en la eficacia de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p>	<p>Software y calidad</p> <p>Variable 2</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p><i>Nitidez</i></p> <p><i>Controladores en cámara monitoreo</i></p> <p><i>Focalización de la acción</i></p> <p><i>Tiempo de reacción del incidente</i></p> <p><i>Evaluación del incidente</i></p> <p><i>Infraestructura de comunicación</i></p> <p><i>Redes de comunicación</i></p> <p><i>Equipamiento</i></p> <p><i>Capacitación al personal</i></p> <p><i>Relación controlador – operario.</i></p>
--	---	---	---	---	--

	<p>(ORC - INPE), periodo 2022?</p> <p>¿Como es el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022?</p>	<p>Establecer el efecto del sistema de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p>	<p>Existe relación del sistema de seguridad de videovigilancia en la adaptabilidad de la productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), periodo 2022.</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p><i>Relación operario – operario.</i></p> <p><i>Relación operario – interno.</i></p> <p><i>Relación operario – procedimientos.</i></p>
--	--	---	--	----------------------	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir el nivel de productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: _____

Género: F () M ()

Edad: _____

Cargo: _____

		<i>Escala</i>				
Nunca						1
Casi nunca						2
A veces						3
Casi siempre						4
Siempre						5

Productividad laboral						
Eficiencia						
		1	2	3	4	5
1	Las directivas son muy claras					
2	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor me felicitara si alcanzo mis objetivos laborales. (reducir riesgos)					
3	Necesito retroalimentación para saber si estoy realizando una buena labor o no					
Focalización de la acción						
4	Siempre tengo información a mi alcance para realizar mi labor.					
5	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor tiene más influencia que yo, para realizar mis funciones.					
6	Mis funciones requieren todo mi interés y esfuerzo.					

	Tiempo de reacción del incidente					
7	Atiende a los problemas de manera rápida.					
8	Atiende a los problemas con ayuda de su equipo de trabajo.					
9	Atiende a los problemas con acciones tangibles.					
	Evaluación del incidente					
10	Cuando se tiene un incidente usualmente se obtiene resultados eficientes en el menor tiempo posible.					
11	Cuando se tiene un incidente usualmente se tiene una comunicación fluida entre los integrantes del grupo para poder reducir los riesgos					
12	Cuando se tiene un incidente usualmente los equipos de comunicación y control funcionan eficientemente.					
13	El uso de los equipos de comunicación y control mejoran los resultados de los incidentes.					
	Eficacia					
	Infraestructura de comunicación					
14	Los sistemas de comunicación funcionan de manera eficiente					
15	Los sistemas de cámaras aportan evidencia clara de los incidentes.					
16	El personal de seguridad reciben claramente las directrices del personal de monitoreo					
	Redes de comunicación					
17	Los operadores se comunican claramente entre ellos					
18	El personal de seguridad entiende el posicionamiento de sus compañeros					
19	El personal de seguridad pide apoyo a sus compañeros más cercanos en un incidente					
20	El personal apoya a sus compañeros en un incidente si están cerca					
	Equipamiento					
21	El personal de seguridad tiene instrumentos para defensa ante incidentes de violencia					
22	El personal de seguridad tiene equipo adicional para defensa en intervenciones programadas.					
	Capacitación al personal					
23	El personal de seguridad conoce la rutina de seguridad de la institución					
24	Cada personal sabe los códigos para identificar a sus compañeros					
	Adaptabilidad					
25	Existe una buena relación entre el personal de monitoreo de cámaras con personal de seguridad.					
26	Existe una buena relación entre el personal de la institución.					
27	Existe una buena relación entre el personal y el interno de la institución.					
28	El personal de la institución sigue al pie de la letra los procedimientos y protocolos establecidos.					

Anexo 3: Prueba de normalidad

TESTS OF NORMALITY						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
p1	,185	200	,000	,912	200	,000
p2	,169	200	,000	,907	200	,000
p3	,186	200	,000	,908	200	,000
p4	,169	200	,000	,904	200	,000
p5	,166	200	,000	,908	200	,000
p6	,166	200	,000	,907	200	,000
p7	,182	200	,000	,911	200	,000
p8	,191	200	,000	,902	200	,000
p9	,177	200	,000	,904	200	,000
p10	,182	200	,000	,885	200	,000
p11	,176	200	,000	,898	200	,000
p12	,227	200	,000	,888	200	,000
p13	,224	200	,000	,873	200	,000
p14	,203	200	,000	,908	200	,000
p15	,178	200	,000	,902	200	,000
p16	,182	200	,000	,889	200	,000
p17	,228	200	,000	,894	200	,000
p18	,186	200	,000	,903	200	,000
p19	,187	200	,000	,907	200	,000
p20	,187	200	,000	,903	200	,000
p21	,199	200	,000	,899	200	,000
p22	,265	200	,000	,877	200	,000
p23	,193	200	,000	,900	200	,000
p24	,185	200	,000	,904	200	,000
p25	,205	200	,000	,878	200	,000
p26	,184	200	,000	,899	200	,000
p27	,244	200	,000	,861	200	,000
p28	,210	200	,000	,903	200	,000
pp1	,170	200	,000	,894	200	,000
pp2	,204	200	,000	,886	200	,000
pp3	,189	200	,000	,903	200	,000
pp4	,189	200	,000	,900	200	,000
pp5	,201	200	,000	,893	200	,000
pp6	,180	200	,000	,893	200	,000
pp7	,194	200	,000	,899	200	,000
pp8	,177	200	,000	,904	200	,000

pp9	,169	200	,000	,904	200	,000
pp10	,196	200	,000	,902	200	,000
periodo	,341	200	,000	,636	200	,000
Eficiencia	,102	200	,000	,948	200	,000
Eficacia	,089	200	,001	,972	200	,001
Eficacia	,100	200	,000	,972	200	,001
Productividad laboral	,078	200	,005	,971	200	,000
Instalaciones y equipos	,090	200	,000	,976	200	,002
Personal	,117	200	,000	,961	200	,000
Software y calidad	,103	200	,000	,967	200	,000
Sistemas de seguridad de videovigilancia	,094	200	,000	,974	200	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo 4: Validez y confiabilidad de los Instrumentos de recolección de datos.

Variable 1:

RELIABILITY STATISTICS	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	28

KMO AND BARTLETT'S TEST		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,897
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2367,951
	df	378
	Sig.	,000

Variable 2:

RELIABILITY STATISTICS	
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	10

KMO AND BARTLETT'S TEST	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,852

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	452,679
	df	45
	Sig.	,000

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister: Edwin Paul Contreras Purizaca DNI: 20072006

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Profesión: Contador Público Colegiado. N° 08-1139

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

02 de junio 2022



Edwin Paul Contreras Purizaca

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CUESTIONARIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEO VIGILANCIA

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir la opinión acerca de SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEOVIGILANCIA del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario (ORC - INPE), en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: _____

Genero: F () M ()

Edad: _____

Cargo: _____

	<i>Escala</i>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Sistemas de videovigilancia		1	2	3	4	5
Instalaciones y equipos						
1	Considera que en el proceso de monitoreo hay puntos ciegos					
2	Considera que el software utilizado es el útil para las condiciones de la institución					
3	Considera que el software utilizado es el más moderno posible					
4	Considera que con el sistema se puede realizar un efectivo uso de los datos disponibles					
Personal						
5	El personal hace uso de acciones que tienen como objetivo reducir la gravedad de los daños al público y a las instalaciones.					
6	El personal hace uso de barreras físicas, medidas administrativas o acciones para dotar al personal con materiales de protección diseñado para protegerlos.					
7	El personal hace uso de medidas que están destinadas a actuar directamente sobre la fuente de riesgo para eliminarlo, reducirlo o reemplazarlo					
Software y calidad						
8	El software utilizado muestra imágenes nítidas, permitiendo con ello mejor alcance de las imágenes.					
9	La resolución de las cámaras que se utilizan en el centro penitenciario permite una alta calidad en la resolución de imágenes					
10	La persona encargada de la vigilar las cámaras en los centros penitenciarios tiene acceso nítido y claro al sonido emitido en las áreas de uso.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Edwin Paul Contreras Purizaca DNI: 20072006

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.

Profesión: Contador Público Colegiado. N° 08-1139

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

02 de junio 2022



Edwin Paul Contreras Purizaca

Firma del Experto Informante.

Magister en Gestión Pública.

DNI: 20072006

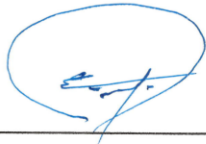
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia constructo. : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

02 de junio 2022



Magister. Jorge Luis Quinteros Ramos

Firma del Experto Informante.

DNI: 19910123

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,

7	El personal hace uso de medidas que están destinadas a actuar directamente sobre la fuente de riesgo para eliminarlo, reducirlo o reemplazarlo					
Software y calidad						
8	El software utilizado muestra imágenes nítidas, permitiendo con ello mejor alcance de las imágenes.					
9	La resolución de las cámaras que se utilizan en el centro penitenciario permite una alta calidad en la resolución de imágenes					
10	La persona encargada de la vigilar las cámaras en los centros penitenciarios tiene acceso nítido y claro al sonido emitido en las áreas de uso.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador: Magister.: Jorge Luis Quinteros Ramos DNI: 19910123

Especialidad del validador: Magister en Gestión Empresarial.

Economista C.E.P. N° 216

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

02 de junio 2022

Magister. Jorge Luis Quinteros Ramos

Firma del Experto Informante.

DNI: 19910123

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia constructo. : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

02 de junio 2022



Mg. Giannina E. Poma Santillán
JEFE DEL E.M.I. HUANCAYO
ORCA HUANCAYO

Magister. Giannina Elena Poma Santillán

Firma del Experto Informante.

DNI: 41004120

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,

7	El personal hace uso de medidas que están destinadas a actuar directamente sobre la fuente de riesgo para eliminarlo, reducirlo o reemplazarlo					
Software y calidad						
8	El software utilizado muestra imágenes nítidas, permitiendo con ello mejor alcance de las imágenes.					
9	La resolución de las cámaras que se utilizan en el centro penitenciario permite una alta calidad en la resolución de imágenes					
10	La persona encargada de la vigilar las cámaras en los centros penitenciarios tiene acceso nítido y claro al sonido emitido en las áreas de uso.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister.: **Giannina Elena Poma Santillán** DNI: 41004120

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.

Psicóloga C.Ps.P. N° 14028

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

02 de junio 2022

Magister. Giannina E. Poma Santillán
JEFE DEL IIRL HUANCAYO
ORC. HUANCAYO

Magister. Giannina Elena Poma Santillán

Firma del Experto Informante.

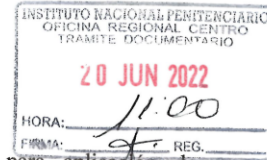
DNI: 41004120

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Anexo 5: Solicitud de autorización para aplicación de instrumentos para ejecución de tesis



SOLICITO: autorización para aplicación de instrumentos para ejecución de tesis.

SEÑOR DIRECTOR REGIONAL OFICINA REGIONAL CENTRO - INPE

S.D .

JUAN MANUEL LEON URCUUARANGA, con DNI N° 40920436 en la actualidad cursando Maestría en Gestión Pública en la Universidad Vallejo y realizando la tesis de Post Grado en el tema el tema investigación titulado: "SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEOVIGILANCIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ORC – INPE, PERIODO 2021- 2022". Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Apelando a los principios administrativos, donde los servidores tienen que perfeccionarse para lograr un óptimo desempeño laboral.

Cumpliendo el artículo 38° de la ley 29709 – modificado con D.L. 1324.

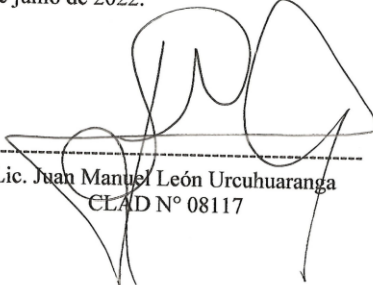
Solicito muy respetuosamente Autorice la aplicación de instrumentos (encuestas) y recolección de data en los EE.PP. de la ORC y sede Regional, precisando que la presente investigación científica tiene fines académicos.

POR LO TANTO

A Ud. Señor Director solicito atender mi solicitud por ser de justicia.

Se adjunta encuestas y consentimiento informado

Huancayo 20 de junio de 2022.


Lic. Juan Manuel León Urcuhuaranga
CLAD N° 08117

Anexo 6: Autorización de la institución



PERÚ

MINISTERIO DE JUSTICIA Y
DERECHOS HUMANOS

INSTITUTO NACIONAL
PENITENCIARIO

EQUIPO DE ASESORIA JURIDICA



Firmado digitalmente por GUTARRA
MATA Maria Andrea FAU
20191370055.pdf
Jefe(a) De Equipo
Móvil: Soy el autor del documento
Fecha: 26.06.2022 16:27:35 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 28 de Junio del 2022

OFICIO N° D000065-2022-INPE-ORCHYO-EASJ

Señor (a) :

MURRIEL MESTANZA CARLOS ALFREDO

Presente.

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EJECUCIÓN DE TESIS.

Referencia : PROVEIDO N° D001284-2022-INPE-ORCHYO (21 Junio 2022)

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, conforme a la evaluación del documento de referencia el solicitante, se recomendaría la presentación de un **Plan de Actividades** (cronograma) que debe ser autorizado por su Jefe Inmediato, debiendo señalar que la ejecución de dicho plan no debe colisionar con sus funciones señaladas en el Art. 54 Prohibiciones del Reglamento de la Ley N°29709, Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria:

5) Realizar dentro del Centro de Trabajo actividades ajenas a las funciones asignadas

Así mismo, este despacho debe precisar que para la aplicación de encuestas visto que se realizan de manera voluntaria por el personal encuestado, podrían ser canalizados y/o obtenidos mediante los correos personales o encuestas virtuales de google meet de reuniones virtuales. Pero si el solicitante prioriza realizar esta recolección de datos de manera presencial, este despacho recomienda que exista un compromiso y se garantice que dicha actividades de recolección no se realicen dentro del horario laboral y sobre lo antes señalado.

Señalado mi posición, también es necesario que sea evaluado el inciso 14) del art. 54 del Reglamento de la Ley N°29709, Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria, que prescribe lo siguiente:

14) Formular declaraciones públicas o **publicar estudios**, informes y similares, **revelando cualquier tipo de información institucional**.

Debiendo ser derivado al Órgano de Línea (Subdirección de Seguridad Penitenciaria) si las encuestas o la recolección de dichos datos, revelan cualquier tipo de información institucional, a fin que se proceda autorizar la recolección de datos de manera virtual o presencial..

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y deferente estima

Documento firmado digitalmente

MARIA ANDREA GUTARRA MATA
Jefe(a) de Equipo
EQUIPO DE ASESORIA JURIDICA HUANCAYO

MGM

cc.:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Instituto Nacional Penitenciario, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

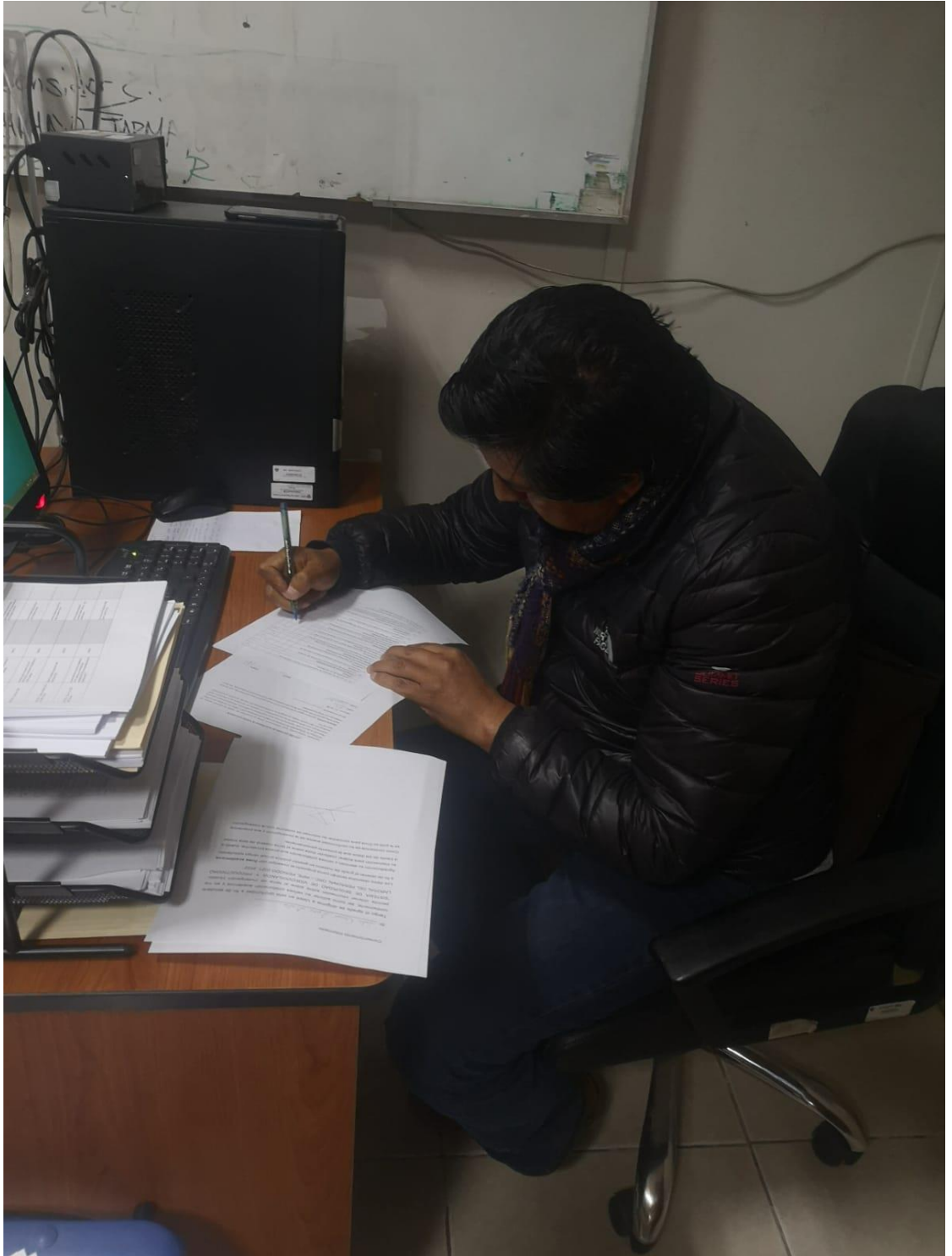
con el **puéblo**

Anexo 7: Fotos de la aplicación

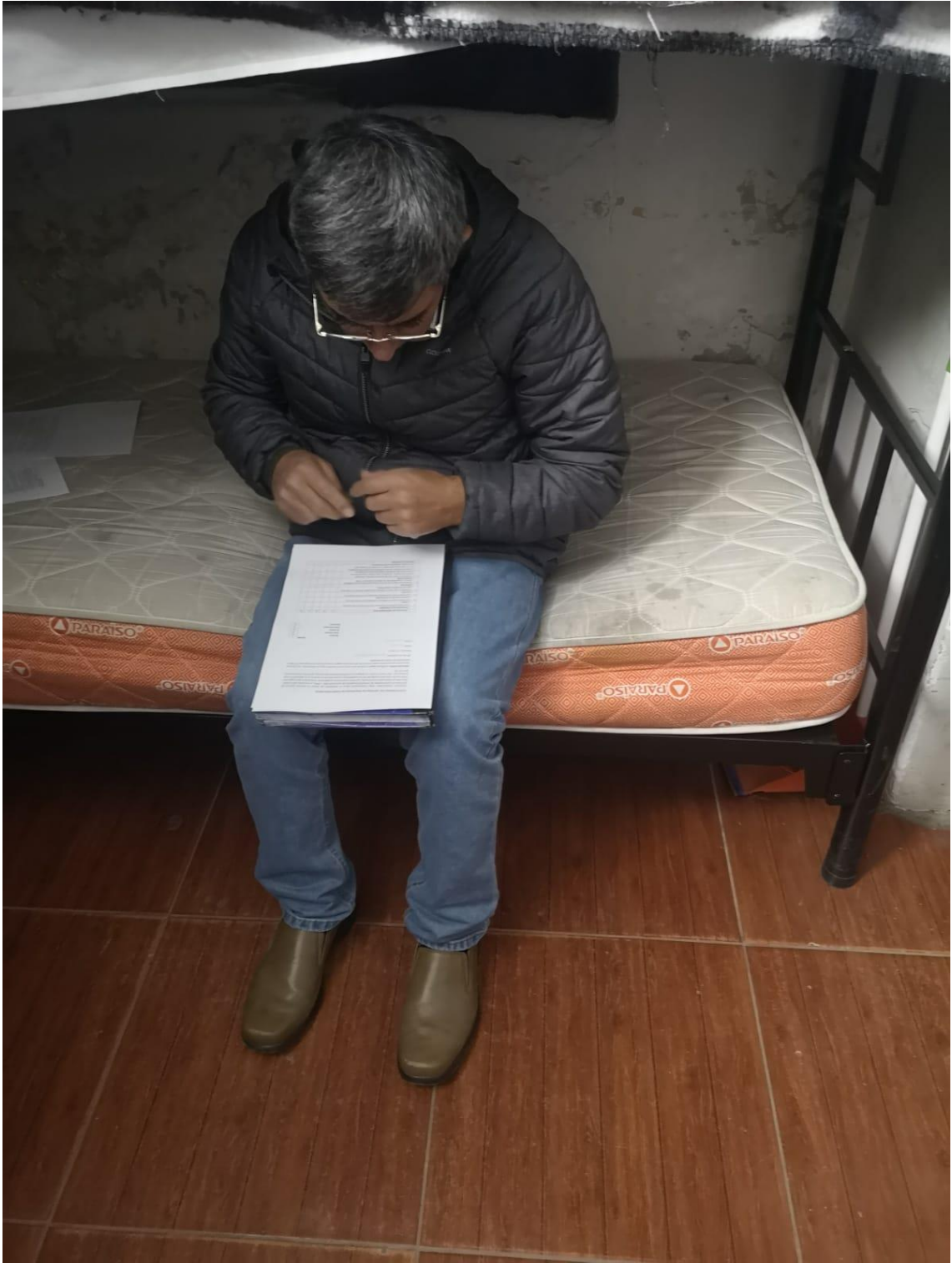
















Anexo 8: Formato de encuestas

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir el nivel de productividad laboral del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 100 - 2021

Genero: F() M()

Edad: 40

Cargo: SEGURIDAD

	<i>Escala</i>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Productividad laboral						
Eficiencia						
		1	2	3	4	5
1	Las directivas son muy claras					X
2	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor me felicitara si alcanzo mis objetivos laborales. (reducir riesgos)			X		
3	Necesito retroalimentación para saber si estoy realizando una buena labor o no			X		
Focalización de la acción						
4	Siempre tengo información a mi alcance para realizar mi labor.			X		
5	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor tiene más influencia que yo, para realizar mis funciones.			X		
6	Mis funciones requieren todo mi interés y esfuerzo.					X
Tiempo de reacción del incidente						
7	Atiende a los problemas de manera rápida.					X
8	Atiende a los problemas con ayuda de su equipo de trabajo.					X
9	Atiende a los problemas con acciones tangibles.					X
Evaluación del incidente						
10	Cuando se tiene un incidente usualmente se obtiene resultados eficientes en el menor tiempo posible.				X	
11	Cuando se tiene un incidente usualmente se tiene una comunicación fluida entre los integrantes del grupo para poder reducir los riesgos				X	
12	Cuando se tiene un incidente usualmente los equipos de comunicación y control funcionan eficientemente.			X		

CUESTIONARIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEO VIGILANCIA

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir la opinión acerca de SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEOVIGILANCIA del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 100 - 2021

Genero: F() M()

Edad: 40

Cargo: SEGURIDAD

	<i>Escala</i>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

	Sistemas de videovigilancia	1	2	3	4	5
	Instalaciones y equipos					
1	Considera que en el proceso de monitoreo hay puntos ciegos			X		
2	Considera que el software utilizado es el útil para las condiciones de la institución			X		
3	Considera que el software utilizado es el más moderno posible			X		
4	Considera que con el sistema se puede realizar un efectivo uso de los datos disponibles			X		
	Personal					
5	El personal hace uso de acciones que tienen como objetivo reducir la gravedad de los daños al público y a las instalaciones.				X	
6	El personal hace uso de barreras físicas, medidas administrativas o acciones para dotar al personal con materiales de protección diseñado para protegerlos.				X	
7	El personal hace uso de medidas que están destinadas a actuar directamente sobre la fuente de riesgo para eliminarlo, reducirlo o reemplazarlo					X
	Software y calidad					

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir el nivel de productividad laboral del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 100-2022

Genero: F() M(X)

Edad: 40

Cargo: SEGURIDAD

<i>Escala</i>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Productividad laboral					
Eficiencia					
	1	2	3	4	5
1 Las directivas son muy claras					X
2 Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor me felicitara si alcanzo mis objetivos laborales. (reducir riesgos)			X		
3 Necesito retroalimentación para saber si estoy realizando una buena labor o no			X		
Focalización de la acción					
4 Siempre tengo información a mi alcance para realizar mi labor.			X		
5 Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor tiene más influencia que yo, para realizar mis funciones.			X		
6 Mis funciones requieren todo mi interés y esfuerzo.					X
Tiempo de reacción del incidente					
7 Atiende a los problemas de manera rápida.					X
8 Atiende a los problemas con ayuda de su equipo de trabajo.					X
9 Atiende a los problemas con acciones tangibles.					X
Evaluación del incidente					
10 Cuando se tiene un incidente usualmente se obtiene resultados eficientes en el menor tiempo posible.				X	
11 Cuando se tiene un incidente usualmente se tiene una comunicación fluida entre los integrantes del grupo para poder reducir los riesgos				X	
12 Cuando se tiene un incidente usualmente los equipos de comunicación y control funcionan eficientemente.			X		

CUESTIONARIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEO VIGILANCIA

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir la opinión acerca de SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEOVIGILANCIA del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 100 - 2022

Genero: F() M (X)

Edad: 40

Cargo: SEGURIDAD

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

Sistemas de videovigilancia		1	2	3	4	5
Instalaciones y equipos						
1	Considera que en el proceso de monitoreo hay puntos ciegos			X		
2	Considera que el software utilizado es el útil para las condiciones de la institución			X		
3	Considera que el software utilizado es el más moderno posible			X		
4	Considera que con el sistema se puede realizar un efectivo uso de los datos disponibles			X		
Personal						
5	El personal hace uso de acciones que tienen como objetivo reducir la gravedad de los daños al público y a las instalaciones.				X	
6	El personal hace uso de barreras físicas, medidas administrativas o acciones para dotar al personal con materiales de protección diseñado para protegerlos.				X	
7	El personal hace uso de medidas que están destinadas a actuar directamente sobre la fuente de riesgo para eliminarlo, reducirlo o reemplazarlo					X
Software y calidad						

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir el nivel de productividad laboral del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 001-2021

Genero: F() M() X

Edad: 33

Cargo: OPERADORA DE SISTEMA DE VIDEO VIGILANCIA

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

Productividad laboral						
Eficiencia						
		1	2	3	4	5
1	Las directivas son muy claras			X		
2	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor me felicitara si alcanzo mis objetivos laborales. (reducir riesgos)		X			
3	Necesito retroalimentación para saber si estoy realizando una buena labor o no			X		
Focalización de la acción						
4	Siempre tengo información a mi alcance para realizar mi labor.			X		
5	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor tiene más influencia que yo, para realizar mis funciones.		X			
6	Mis funciones requieren todo mi interés y esfuerzo.					X
Tiempo de reacción del incidente						
7	Atiende a los problemas de manera rápida.			X		
8	Atiende a los problemas con ayuda de su equipo de trabajo.			X		
9	Atiende a los problemas con acciones tangibles.				X	
Evaluación del incidente						
10	Cuando se tiene un incidente usualmente se obtiene resultados eficientes en el menor tiempo posible.			X		
11	Cuando se tiene un incidente usualmente se tiene una comunicación fluida entre los integrantes del grupo para poder reducir los riesgos				X	
12	Cuando se tiene un incidente usualmente los equipos de comunicación y control funcionan eficientemente.			X		

CUESTIONARIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEO VIGILANCIA

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir la opinión acerca de SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEOVIGILANCIA del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 001-2021

Genero: F() M()

Edad: 33

Cargo: OPERADOR DE SISTEMAS DE VIDEO VIGILANCIA

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

	Sistemas de videovigilancia	1	2	3	4	5
Instalaciones y equipos						
1	Considera que en el proceso de monitoreo hay puntos ciegos			X		
2	Considera que el software utilizado es el útil para las condiciones de la institución			X		
3	Considera que el software utilizado es el más moderno posible		X			
4	Considera que con el sistema se puede realizar un efectivo uso de los datos disponibles			X		
Personal						
5	El personal hace uso de acciones que tienen como objetivo reducir la gravedad de los daños al público y a las instalaciones.				X	
6	El personal hace uso de barreras físicas, medidas administrativas o acciones para dotar al personal con materiales de protección diseñado para protegerlos.			X		
7	El personal hace uso de medidas que están destinadas a actuar directamente sobre la fuente de riesgo para eliminarlo, reducirlo o reemplazarlo			X		
Software y calidad						

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir el nivel de productividad laboral del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 001- 2022

Genero: F () M

Edad: 33

Cargo: OPERADOR DEL SISTEMA DE VIDEO VIGILANCIA

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

Productividad laboral		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Las directivas son muy claras				X	
2	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor me felicitara si alcanzo mis objetivos laborales. (reducir riesgos)			X		
3	Necesito retroalimentación para saber si estoy realizando una buena labor o no				X	
Focalización de la acción						
4	Siempre tengo información a mi alcance para realizar mi labor.					X
5	Acerca del control y monitoreo de cámaras: El supervisor tiene más influencia que yo, para realizar mis funciones.		X			
6	Mis funciones requieren todo mi interés y esfuerzo.					X
Tiempo de reacción del incidente						
7	Atiende a los problemas de manera rápida.				X	
8	Atiende a los problemas con ayuda de su equipo de trabajo.				X	
9	Atiende a los problemas con acciones tangibles.				X	
Evaluación del incidente						
10	Cuando se tiene un incidente usualmente se obtiene resultados eficientes en el menor tiempo posible.					X
11	Cuando se tiene un incidente usualmente se tiene una comunicación fluida entre los integrantes del grupo para poder reducir los riesgos					X
12	Cuando se tiene un incidente usualmente los equipos de comunicación y control funcionan eficientemente.				X	

CUESTIONARIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEO VIGILANCIA

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito de medir la opinión acerca de SISTEMA DE SEGURIDAD DE VIDEOVIGILANCIA del personal ORC – INPE, en los años 2021-2022. Para ello se aplica este instrumento con fines netamente académicos. Esto quiere decir que esta información solo será usada de forma académica y su opinión en la misma no le afectará a nivel profesional. Del mismo modo, se asegura la confidencialidad del mismo, así como el anonimato para tal fin.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones según la escala que corresponda. Por favor responda con total honestidad.

Nº de encuestado: 001-2022

Genero: F() M

Edad: 33

Cargo: OPERADOR DEL SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA

	<i>Escala</i>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

	1	2	3	4	5
Sistemas de videovigilancia					
Instalaciones y equipos					
1			X		
2				X	
3				X	
4				X	
Personal					
5					X
6				X	
7				X	
Software y calidad					

Anexo 9: Base de datos SPSS

Cuestionario variable 1 parte 1

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14
Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces
Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca
A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces
Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca
Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca
Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca
Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca
Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca
Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca
A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca
Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca

Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca

Questionario variable 1 parte 2

p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28
A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre
Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca
Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre
Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca

A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre
Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces
A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre
Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

Questionario variable 2

pp1	pp2	pp3	pp4	pp5	pp6	pp7	pp8	pp9	pp10	periodo
A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	2021
Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	2021
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	2021
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	2021
Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	2021

A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	2021
Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	2021
A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	2021
Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	2021
A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	2021
Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	2021
A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	2021
Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	2021
Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	2021
A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	2021
Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	2021
Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	2021
Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	2021
Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	2021
Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	2021
Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	2021
A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	2021
A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	2021
Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	2021
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	2021
A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	2021
A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	2021

Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	2021
A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	2021
Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	2021
A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	2021
Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	2021
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	2021
Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	2021
Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	2021
A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	2021
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	2021
Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	2021
Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	2021
Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	2021
Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	2021
Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	2021
Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	2021
Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	2021
Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	2021
Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	2021
Siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	2021
Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	2021
Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	2021
Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	2021

A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	2021
A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	2021
Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	2021
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	2021
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	2021
Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	2021
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	2021
Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	2021
Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	2021
A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	2022
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	2022
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	2022
Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	2022
Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	2022
Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	2022
A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	2022
Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	2022
Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	2022
Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	2022
Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	2022
Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	2022
Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	2022
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	2022
Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	2022
A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	2022

Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	2022
A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	2022
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	2022
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	2022
A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	2022
Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	2022
Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	2022
A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	2022
A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	2022
Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	2022
Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	2022
Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	2022
Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	2022
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	2022
Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	2022
Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	2022
A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	2022
Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	2022
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	2022

Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	2022
Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	2022
Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	2022
A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	2022
Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	2022
Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	2022
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	2022
A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	2022
Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	2022
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	2022
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	2022
A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	2022
Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	2022
Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	2022
Siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	2022
A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	2022
Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	2022
A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	2022
A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	2022
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	2022
Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	2022
Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	2022
A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	2022
Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	2022

Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	2022
Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	2022
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	2022
Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	2022
Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	2022
A veces	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	2022
Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	2022
Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	2022
Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	2022
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	2022
A veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	2022
A veces	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	2022
Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	2022
Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	2022
Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	2022
A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	2022
A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	2022
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	2022
A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	2022
Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	2022
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	2022
Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	2022
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	2022
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	2022
Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	2022

Anexo 10: Base de datos Excel

p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p1	p2	p2	p2	p2	p2	p2	p2	p2	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	perio
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	do	
2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	0	
1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	1	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1	3	0	
3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	3	2	0	
1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	2	3	0	
4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	0	
2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	0	
2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	0	
1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	0	
3	3	3	1	1	1	2	5	5	4	5	2	4	1	1	5	1	1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	4	1	4	2	3	5	5	0	
2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	0	
2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	0	
2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	0	
1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	0	
3	3	3	1	1	1	2	5	5	4	5	2	4	1	1	5	1	1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	4	1	4	2	3	5	5	0	
2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	0	
2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	0	
5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	3	2	3	4	2	5	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	5	4	4	2	4	0	
4	2	3	3	3	2	4	4	4	5	3	2	5	4	5	4	3	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	5	5	2	2	4	5	2	4	5	3	3	0	
4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	2	3	3	5	2	4	4	3	2	5	2	4	4	2	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	3	0	
2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	0	
2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	0	
1	1	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	4	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	0	
3	3	3	1	1	1	2	5	5	4	5	2	4	1	1	5	1	1	5	4	3	4	3	3	5	2	5	3	5	1	4	4	1	4	2	3	5	5	0	
2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	0	

2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	1	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	0	
2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	0
1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	0		
3	3	3	1	1	1	2	5	5	4	5	2	4	1	1	5	1	1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	4	1	4	2	3	5	5	0	
2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	5	2	4	4	3	2	5	2	4	4	2	5	2	2	3	5	2	5	3	2	0	
3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	0	
2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	0	
2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	0	
2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	4	1	5	1	1	5	4	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	2	5	2	4	4	0	
1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	4	1	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	0	
3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	5	5	4	5	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	0	
3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	0	
4	2	5	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	5	4	3	4	3	5	0	
2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	5	5	2	2	4	5	5	5	3	4	5	4	5	2	5	4	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	0	
4	4	3	2	5	2	4	4	2	5	2	2	3	5	2	5	3	3	2	4	4	4	5	3	2	5	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	0	
2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	0	
2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	0	
2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	1	1	5	1	1	3	4	3	4	3	3	5	0	
1	5	4	3	4	3	3	5	2	5	3	5	1	4	4	1	2	2	3	3	1	3	2	1	2	4	2	3	3	2	3	5	2	4	4	3	2	5	0	
3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	5	5	4	5	2	4	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	0	
2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	0	
3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	3	4	4	1	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	0	
2	5	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	5	5	2	1	0	
2	4	2	3	5	2	2	2	2	5	5	2	2	4	5	5	5	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	5	2	4	4	2	5	2	2	3	2	0	
4	3	2	5	2	4	4	2	5	2	2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	0	
2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	0
2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	0	
2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	4	3	3	5	2	5	3	5	1	0
1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	1	5	1	1	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	0	

3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	1	2	3	3	2	2	0		
2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	1	3	1	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	0		
2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	5	3	5	3	5	1	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	1	0		
2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	0		
1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	4	1	4	2	3	5	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	0		
3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	0		
3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	0		
3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	3	5	3	5	1	4	4	0		
2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	2	4	4	2	2	4	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	0	
3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	0		
3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	0		
4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	1	1	5	1	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	0		
3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	0			
1	2	5	5	4	5	2	4	1	1	5	1	1	3	4	3	4	3	3	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	0		
1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	0		
3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	0		
4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	0		
3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	5	1	5	2	4	1	1	5	1	0		
1	2	5	5	4	5	2	4	1	1	5	1	1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	5	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	0		
2	3	5	2	2	2	2	5	5	2	2	4	5	5	5	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	4	4	2	4	2	1	1	2	3	3	1	2	0		
2	5	2	4	4	2	5	2	2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	0		
4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	3	0			
3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	1	3	1	1	4	2	1	2	2	2	2	4	0			
3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	5	2	1	2	3	5	1	4	4	1	2	0
4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	1	5	1	1	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	3	1	1	0		
3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	3	0		
4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	1	3	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	4	3	4	3	3	5	0		
3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	5	3	5	3	5	1	3	5	3	5	3	3	5	2	4	4	3	2	5	0		
3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	0

4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	1	4	4	1	4	2	3	5	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	4	2	2	3	2	4	0	
3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	1	1	0	
1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1	3	1	2	3	1	5	1	1	5	4	3	4	0		
2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	5	3	5	2	1	3	3	1	3	2	1	2	0	
3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2	5	5	4	5	2	0		
4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	2	1	1	2	3	5	3	3	5	2	4	4	0	
2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	2	4	0	
3	2	3	4	2	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	1	3	1	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	0	
4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	0		
3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	1	1	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	0	
4	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	0		
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	0	
3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	0		
4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	0		
3	3	1	1	3	2	2	4	3	2	4	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	1	2	2	3	4	0	
4	3	1	3	1	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	4	0	
3	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	0	
3	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	0	
4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1		
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	1
4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	1	
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	
4	5	4	4	2	5	5	2	4	2	5	4	2	4	3	5	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	1	
5	2	5	5	2	3	3	2	3	5	3	4	1	1	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	3	5	4	3	3	2	3	4	4	2	5	3	4	3	1	
2	3	2	3	2	5	5	4	3	4	4	4	1	3	1	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	2	5	4	5	5	3	5	2	3	3	2	4	2	1	
5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	3	2	3	4	2	5	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	5	4	4	2	4	1	
4	2	3	3	3	2	4	4	4	5	3	2	5	4	5	4	3	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	5	5	2	2	4	5	2	4	5	3	3	1	

4 4 3 3 3 4 4 4 5 3 5 5 2 3 3 5 2 4 4 3 2 5 2 4 4 2 5 2 2 3 5 2 5 2 5 5 2 3 1
5 1 4 5 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 1 4 5 5 5 1 1 3 4 4 4 4 1
4 5 4 4 3 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 4 3 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 3 5 5 4 4 5 4 4 1
5 3 3 2 2 5 5 2 2 5 4 3 5 3 5 4 4 5 4 4 5 4 2 3 3 5 4 3 5 4 4 5 2 2 4 2 2 4 1
5 5 5 1 4 3 5 5 1 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 3 3 5 5 4 3 4 1 1 4 4 5 4 4 4 4 3 5 1
3 5 5 3 5 5 4 4 4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 3 2 5 4 5 4 3 2 2 4 2 3 5 1
3 3 5 5 4 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 3 5 5 2 3 3 5 2 4 4 3 2 5 3 1
5 5 5 4 5 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 1
3 5 3 3 4 4 4 5 4 3 3 3 5 3 3 3 3 4 5 3 4 3 3 4 5 4 4 5 4 5 4 4 3 5 4 5 4 3 1
3 4 5 3 4 5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 3 5 5 5 5 2 5 4 3 5 3 5 4 4 5 4 4 5 4 4 1
5 4 3 5 5 4 5 4 4 2 5 5 2 4 2 5 4 2 4 3 5 2 5 1 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 3 3 3 1
4 3 3 5 3 5 2 5 5 2 3 3 2 3 5 3 4 1 1 3 2 5 4 4 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 1
4 4 3 5 5 2 3 2 3 2 5 5 4 3 4 4 4 1 3 1 3 4 3 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 1
4 5 3 4 5 5 5 2 5 5 3 4 5 4 5 2 5 4 5 3 2 3 4 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 4 3 1
4 4 5 5 4 4 2 3 3 3 2 4 4 4 5 3 2 5 4 5 4 3 2 4 3 3 3 5 3 3 3 3 4 5 3 4 3 4 1
3 4 3 3 3 4 4 3 3 3 4 4 4 5 3 5 5 2 3 3 5 2 4 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 3 5 5 5 3 1
3 4 5 5 5 5 1 4 5 5 5 4 5 4 3 3 3 5 3 3 3 3 4 4 2 5 5 2 4 2 5 4 2 4 3 5 2 4 1
4 5 3 5 3 4 5 4 4 3 4 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 5 2 3 3 2 3 5 3 4 1 1 3 2 5 4 1
5 5 4 3 4 5 3 3 2 2 5 5 4 4 2 5 5 2 4 2 5 4 2 3 2 5 5 4 3 4 4 4 1 3 1 3 4 5 1
4 3 3 3 5 5 5 5 1 4 3 5 5 5 2 3 3 2 3 5 3 4 1 5 5 3 4 5 4 5 2 5 4 5 3 2 3 3 1
4 4 5 4 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 1 3 3 2 4 4 4 5 3 2 5 4 5 4 3 4 1
5 4 4 5 3 4 3 3 3 3 4 3 5 4 4 3 5 5 4 3 2 5 4 5 3 2 3 4 5 3 3 3 3 4 4 2 5 5 1
4 3 4 3 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 4 4 5 5 3 2 5 4 5 4 3 2 4 5 5 5 4 4 5 2 3 3 1
4 4 2 4 3 5 2 5 4 2 3 2 4 4 3 4 4 5 5 4 5 5 2 3 3 5 2 4 2 4 2 5 4 2 3 2 5 5 1
5 3 1 1 3 2 5 4 3 2 4 4 2 2 3 5 4 3 3 2 4 5 4 4 5 4 5 4 2 3 5 3 4 1 5 5 3 4 1
4 3 1 3 1 3 4 3 5 5 5 5 5 3 5 2 5 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 3 4 4 4 4 4 1 3 3 2 4 1
3 3 4 5 3 2 3 4 2 5 3 4 2 2 2 2 2 4 4 2 4 3 5 3 5 4 4 5 5 4 3 2 5 4 5 3 2 3 1
3 4 5 4 5 4 3 2 2 4 2 3 5 2 2 2 2 5 5 2 2 4 4 2 3 2 4 5 4 5 5 3 2 5 4 5 4 3 1
3 4 2 3 3 5 2 4 4 3 2 5 2 4 4 2 5 2 2 3 2 5 5 2 2 4 5 2 5 5 4 5 5 2 3 3 5 2 1

3 5 3 4 5 5 5 3 3 5 2 4 4 3 2 5 2 4 4 2 5 2 2 3 5 2 5 2 3 3 2 4 5 4 4 5 4 5 1
4 4 3 5 4 4 3 3 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 1 4 5 5 5 1 1 3 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4
3 3 3 4 3 4 4 4 5 4 4 3 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 3 5 5 4 4 4 2 4 3 5 3 5 4 4
3 5 4 5 4 4 5 3 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 2 5 5 2 2 4 4 2 3 2 4
4 5 3 5 3 4 5 3 4 3 3 3 3 4 3 5 4 4 3 5 5 4 3 4 2 5 4 2 2 2 3 2 5 5 2 2 4 5
5 4 3 5 5 4 3 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 5 3 5 3 4 1 4 4 2 5 2 2 3 5 2 5
5 4 4 3 5 2 4 3 5 2 5 4 2 3 2 4 4 3 4 4 5 5 4 5 2 5 4 5 5 4 4 5 4 5 4 5 1 1
4 4 4 5 3 1 1 3 2 5 4 3 2 4 4 2 2 3 5 4 3 3 2 2 2 2 4 4 2 4 3 5 3 5 4 3 5 5
3 5 4 5 3 1 3 1 3 4 3 5 5 5 5 5 3 5 2 5 4 5 5 2 2 2 5 5 2 2 4 4 2 3 2 4 5 2
4 5 4 3 3 4 5 3 2 3 4 2 5 3 4 2 2 2 2 2 4 4 2 4 2 5 2 2 3 2 5 5 2 2 4 2 5 4
3 4 3 3 4 5 4 5 4 3 2 2 4 2 3 5 2 2 2 2 5 5 2 2 5 2 4 4 2 5 2 2 3 5 2 5 1 4
4 5 4 3 4 2 3 3 5 2 4 4 3 2 5 2 4 4 2 5 2 2 3 5 5 5 5 4 5 1 4 5 5 5 1 4 5 4
4 3 4 5 3 4 4 4 4 3 2 5 5 4 3 4 4 4 1 3 5 4 3 5 4 4 4 4 4 5 5 5 3 5 5 3 3
3 4 4 4 4 3 4 3 3 5 5 3 4 5 4 5 2 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5
3 3 3 5 3 5 4 5 4 3 3 2 4 4 4 5 3 2 5 4 4 4 4 5 3 2 5 4 4 4 5 4 3 4 5 4 5
3 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4 5 3 5 5 2 3 4 4 5 3 5 5 2 3 3 5 2 4 4 5 3 4 3 3
4 3 5 3 4 4 3 5 4 5 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5 4 5 2 4 3 5 5 5
4 3 3 5 3 4 5 3 4 4 3 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 2 4 3 5 2 5
4 4 3 3 5 3 3 5 5 2 2 5 5 2 2 5 4 3 5 3 5 2 2 5 4 3 5 3 5 4 4 4 1 1 3 2 5 4
4 5 5 5 3 5 5 3 5 5 3 4 2 2 2 2 2 4 4 2 2 2 2 2 2 4 4 2 3 2 4 3 1 3 1 3 4 3
5 3 4 5 5 3 4 5 5 4 2 3 5 2 2 2 2 5 5 2 5 2 2 2 2 5 5 2 2 4 5 5 4 5 3 2 3 4
3 5 5 5 5 3 4 3 5 3 2 5 2 4 4 2 5 2 2 3 2 4 4 2 5 2 2 3 5 2 5 5 5 4 5 4 3 2
3 4 4 5 4 3 3 3 4 4 5 5 5 5 4 5 1 4 5 5 5 5 4 5 1 4 5 5 5 1 1 2 2 3 3 5 2 4
5 4 5 5 4 4 4 3 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 3 5 5 2 4 5 4 3 4 5
5 5 3 5 3 5 3 4 3 4 5 4 2 3 3 5 4 3 5 4 2 3 3 5 4 3 5 4 4 5 2 3 4 5 3 3 5 4
3 5 3 4 5 4 5 4 4 5 5 4 3 4 4 4 1 3 1 3 4 3 4 2 5 5 2 4 2 5 4 4 5 5 5 3 4 5
4 5 3 5 4 3 3 5 3 3 4 5 4 5 2 5 4 5 3 2 3 4 5 3 5 5 2 3 3 5 2 2 5 3 5 5 5 4
3 3 4 4 4 3 3 2 3 5 3 4 1 1 3 2 5 4 3 2 4 4 2 2 3 5 4 3 3 3 3 2 5 5 4 4 5 3
4 5 3 4 4 3 3 4 5 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 5 5 5 5 3 5 2 5 4 5 5 4 4 5 5 5 4 3 5

5 3 5 5 5 4 3 3 4 3 4 5 4 4 5 4 4 5 3 4 2 2 2 2 2 4 2 5 4 2 5 2 4 4 2 5 1
4 5 5 4 3 2 4 4 4 5 3 2 5 4 5 4 3 2 2 4 2 3 5 2 2 2 2 5 5 3 4 1 5 5 5 4 5 1 1
4 5 5 3 3 4 4 4 5 3 5 5 2 3 3 5 2 4 4 3 2 5 2 4 4 2 5 2 4 4 4 1 4 4 4 4 4 5 1
5 4 5 4 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 1 4 3 2 5 4 4 2 3 3 5 4 1
5 4 4 3 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 4 3 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 3 2 5 3 5 5 4 3 4 1
4 3 5 5 5 5 5 2 2 5 4 3 5 3 5 4 4 5 4 4 5 4 2 3 3 5 4 3 4 5 5 2 5 4 4 5 3 2 1
5 3 3 3 3 3 5 5 1 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 3 3 5 5 4 3 4 1 2 4 5 4 4 5 5 3 4 2 1
5 3 4 4 3 5 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 3 2 5 5 4 4 5 4 4 5 5 1
5 5 3 4 4 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 3 5 5 2 2 4 3 5 3 5 4 3 2 4 1
4 3 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 4 4 4 5 4 2 2 4 4 2 3 2 5 4 3 1
4 4 5 3 5 4 4 5 4 3 3 3 5 3 3 3 4 5 3 4 3 3 4 5 4 4 5 3 2 5 2 4 4 4 1 5 5 1
5 4 3 4 5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 3 5 5 5 5 2 5 4 3 5 2 5 2 4 3 2 5 4 3 4 1
3 4 5 5 3 4 5 4 4 2 5 5 2 4 2 5 4 2 4 3 5 2 5 1 4 4 5 4 5 1 4 5 5 3 2 5 1 2 1
4 5 3 3 5 5 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 4 3 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 3 4 5 5 2 5 5 1
4 4 4 3 4 5 5 3 5 5 2 2 5 4 3 5 3 5 4 4 5 4 4 5 4 2 3 3 5 4 3 1 2 4 5 4 2 2 1
3 5 3 5 4 3 5 5 3 5 5 1 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 3 3 5 5 4 3 4 1 4 5 5 5 4 4 3 1
4 3 4 3 5 3 5 3 5 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 3 2 5 2 4 2 5 4 2 4 1
4 3 5 3 3 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 3 5 5 2 5 4 4 5 4 5 4 1
3 3 3 3 3 4 5 3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 4 4 4 5 4 5 4 3 5 3 5 4 1
5 5 3 5 3 5 3 4 3 4 5 4 2 3 3 5 4 3 5 4 2 3 3 5 4 3 5 4 4 5 2 3 4 5 3 3 5 4 1
3 5 3 4 5 4 5 4 4 5 5 4 3 4 4 4 1 3 1 3 4 3 4 2 5 5 2 4 2 5 4 4 5 5 5 3 4 5 1
4 5 3 5 4 3 3 5 3 3 4 5 4 5 2 5 4 5 3 2 3 4 5 3 5 5 2 3 3 5 2 2 5 3 5 5 5 4 1
3 3 4 4 4 3 3 2 3 5 3 4 1 1 3 2 5 4 3 2 4 4 2 2 3 5 4 3 3 3 2 5 5 4 4 5 3 1
4 5 3 4 4 3 3 4 5 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 5 5 5 5 3 5 2 5 4 5 5 4 4 5 5 5 4 3 5 1
3 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4 4 5 3 5 5 2 3 4 4 5 3 5 5 2 3 3 5 2 4 4 5 3 4 3 3 1
4 3 5 3 4 4 3 5 4 5 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5 4 5 2 4 3 5 5 5 5 1
4 3 3 5 3 4 5 3 4 4 3 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 2 4 3 5 2 5 1
5 3 1 1 3 2 5 4 3 2 4 4 2 2 3 5 4 3 3 2 4 5 4 4 5 4 5 4 2 3 5 3 4 1 5 5 3 4 1
4 3 1 3 1 3 4 3 5 5 5 5 5 3 5 2 5 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 3 4 4 4 4 4 1 3 3 2 4 1

3 3 4 5 3 2 3 4 2 5 3 4 2 2 2 2 2 4 4 2 4 3 5 3 5 4 4 5 5 4 3 2 5 4 5 3 2 3 1
3 4 5 4 5 4 3 2 2 4 2 3 5 2 2 2 2 5 5 2 2 4 4 2 3 2 4 5 4 5 5 3 2 5 4 5 4 3 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Sistema de seguridad de videovigilancia y productividad laboral del personal de la Oficina Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario, periodo 2021- 2022", cuyo autor es LEON URCUHUARANGA JUAN MANUEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID 0000-0003-4166-6733	Firmado digitalmente por: JMFLOREZI el 02-08- 2022 11:05:56

Código documento Trilce: TRI - 0384957