



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Incidencia del desempeño laboral del efectivo de la Policía Nacional del Perú en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Javier Álvaro Puma (ORCID: 0000-0002-0281-1689)

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por darme la fuerza y la fe para el logro de mis objetivos, a mi esposa por su apoyo incondicional; a mis hijos, por estar conmigo en los momentos buenos y difíciles, y por ser la motivación de mi vida y a mis padres por darme siempre el ejemplo para salir adelante.

Agradecimiento

A nuestros asesores por su apoyo y tiempo dedicado a la revisión de la Tesis, a los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas y apoyo constante a lo largo de nuestra carrera profesional, a la Policía Nacional del Perú y a los vecinos del distrito de La Victoria por su participación y colaboración en el logro de la presente investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Javier Álvaro Puma, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Incidencia del desempeño laboral del efectivo de la Policía Nacional del Perú en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria, 2020”, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 7 de agosto de 2020



Javier Álvaro Puma
DNI: 29604917

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	15
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimientos	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	23
IV. Discusión	39
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
VII. Referencias	44
Anexos	48
Anexo 1. Matriz de consistencia	49
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	51
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	55
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	61
Anexo 5: Consentimiento informado	62
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento	63
Anexo 7: Base de datos	64

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Desempeño laboral	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Seguridad ciudadana	17
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño laboral	18
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir la variable Seguridad ciudadana	19
Tabla 5. Validación de los instrumentos. Juicio de expertos	19
Tabla 6. Valores del coeficiente Alfa de Cronbach	20
Tabla 7. Prueba de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral	20
Tabla 8. Prueba de confiabilidad de la variable: Seguridad ciudadana	21
Tabla 9. Evaluación de la variable. Desempeño laboral	23
Tabla 10. Evaluación de la dimensión. Motivación	24
Tabla 11. Evaluación de la dimensión. Ambiente	25
Tabla 12. Evaluación de la dimensión. Capacidad	26
Tabla 13. Evaluación de la variable. Seguridad ciudadana	27
Tabla 14. Evaluación de la dimensión. Organización	28
Tabla 15. Evaluación de la dimensión. Acciones	29
Tabla 16. Evaluación de la variable. Herramientas	30
Tabla 17. Tabla de contingencia desempeño laboral y seguridad ciudadana	31
Tabla 18. Tabla de contingencia motivación y seguridad ciudadana	32
Tabla 19. Tabla de contingencia ambiente y seguridad ciudadana	33
Tabla 20. Tabla de contingencia capacidad y seguridad ciudadana	34
Tabla 21. Prueba de bondad de ajuste del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	35
Tabla 22. Pseudo coeficiente de determinación del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	35
Tabla 23. Prueba de bondad de ajuste de la motivación del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	36
Tabla 24. Pseudo coeficiente de determinación de la motivación del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	36
Tabla 25. Prueba de bondad de ajuste del ambiente del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	37

Tabla 26. Pseudo coeficiente de determinación del ambiente del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	37
Tabla 27. Prueba de bondad de ajuste de la capacidad del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	38
Tabla 28. Pseudo coeficiente de determinación de la capacidad del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana	38

Índice de figuras

Figura 1. Evaluación de la variable. Desempeño laboral	23
Figura 2. Evaluación de la dimensión. Motivación	24
Figura 3. Evaluación de la dimensión. Ambiente	25
Figura 4. Evaluación de la dimensión. Capacidad	26
Figura 5. Evaluación de la variable. Seguridad ciudadana	27
Figura 6. Evaluación de la dimensión. Organización	28
Figura 7. Evaluación de la dimensión. Acciones	29
Figura 8. Evaluación de la dimensión. Herramientas	30
Figura 9. Tabla de contingencia desempeño laboral y seguridad ciudadana	31
Figura 10. Tabla de contingencia motivación y seguridad ciudadana	32
Figura 11. Tabla de contingencia ambiente y seguridad ciudadana	33
Figura 12. Tabla de contingencia capacidad y seguridad ciudadana	34

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Para lo cual el investigador optó por realizar un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo-explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 309 habitantes del distrito de La Victoria obtenidos en base al muestreo probabilístico aleatorio simple.

De acuerdo a los resultados la investigación el coeficiente de determinación R^2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.754), estimando en 75.4% la incidencia del desempeño laboral del policía en la seguridad ciudadana. Por lo tanto, concluyó que el desempeño laboral del efectivo policial incide de manera significativa en la seguridad ciudadana.

Palabras claves: Desempeño laboral, seguridad ciudadana, motivación, ambiente, capacidad

Abstract

The objective of this investigation was to determine the incidence of PNP cash job performance on citizen security in the La Victoria district for the period 2020.

For which the researcher opted to carry out a study with a quantitative approach, of the basic type, descriptive-explanatory level and non-experimental cross-sectional design. The sample was made up of 309 inhabitants of the La Victoria district obtained based on simple random probability sampling.

According to the results of the investigation, the coefficient of determination R^2 with the highest value is that corresponding to Nagelkerke (0.754), estimating the incidence of police job performance on citizen security at 75.4%. Therefore, it concluded that the work performance of the police force has a significant impact on citizen security.

Keywords: Job performance, citizen security, motivation, environment, capacity

I. Introducción

En el ámbito internacional, la seguridad ciudadana y, especialmente, los temas relacionados al accionar policial no son asuntos en los que el desarrollo de los estados Latinoamericanos se hayan sentidos tranquilos. Sin embargo, en la década de los noventa, muchas naciones a través del gobierno de turno trataron de desarrollar una sucesión de reformas sus respectivas instituciones policiales, con la finalidad de disminuir, controlar o inspeccionar la imagen coercitiva y corrupta que las calificaba y, de esta manera, promover la participación ciudadana en temas de seguridad (Saín, 2010). En Bolivia el estudio de Poveda y Assaf (2020) sostuvieron que la inseguridad ciudadana es una preocupación mundial, por lo tanto, la sensación de la legitimidad policial está definida por la confianza en la institución policial y sus efectivos, desafortunadamente los actos y acontecimientos de corrupción generan desconfianza. Greene (2006) citado en Lazzetta (2019) sostuvo que la policía tenga un perfil comunitario y enfrente la inseguridad necesita que tenga un pensamiento e ideología organizacional integral en la institución de manera global.

En el ámbito nacional, el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana presentó en su informe del 2015 que el 35% de las acciones criminales se desarrollaron en la capital, de los cuales el 45% de las denuncias fueron por robo al paso, el 20% fue bajo la modalidad de racketeo y el 22% bajo la modalidad de robo organizado; asimismo el aumento de la edad de los criminales ha presentado una mayor influencia entre el rango de 15 a 25 años, el informe también indico que la drogadicción se incrementó al igual que el secuestro al paso, siendo más preocupante el incremento del crimen organizado y la trata de personas. Otro punto importante del informe es el que hace referencia a los distritos con mayor índice de criminalidad, colocando al distrito de La Victoria con 22% en el segundo lugar (Ramos, 2017). En un estudio realizado por Carrillo (2019), nos señala que la policía no solo debe enfocarse en la búsqueda sino también en la mitigación y eliminación del riesgo que atraviesan los ciudadanos por la inseguridad que día a día crece, todos estos hechos o acontecimientos delincuenciales o vandálicos, no debe atemorizar, intimidar y poner las vidas de los ciudadanos en peligro, para esto la policía debe hacerse responsable y asumirlo en su totalidad, otorgándole la importancia que se debe, generando también la participación de la ciudadanía, en vista que la ciudadanía son los llamados a apoyar las actividades de la Policía Nacional del Perú - PNP.

El distrito de La Victoria, es tal vez uno de los más afectados, debido a la inacción de las autoridades y a la falta de normativas y lineamientos efectivos y eficaces que permitan afrontar la difícil situación que representa la falta de seguridad ciudadana, pues, pese a la diversificación que viene realizando la actual administración, aún no son evidentes las mejoras. La Victoria es un distrito que cuenta con 96 años de creación y una amplia tradición deportiva y comercial. Con una población total de 166 657 habitantes, según datos proporcionados por el INEI al 2017, su problemática es diversa y está marcada principalmente por actos de delincuencia juvenil, drogas, prostitución y alcoholismo que merman la seguridad ciudadana y los esfuerzos para cimentar desarrollo armónico.

En la presente investigación se presenta las investigaciones desarrolladas sobre las variables desempeño laboral y la seguridad ciudadana, en el **ámbito internacional** se tiene el estudio de Farías (2019) presentó como objetivo general el análisis de las tácticas de motivación en base a las políticas administrativas que aumentan el performance organizacional del talento humano. Fue cuantitativa, explicativa, hipotético-deductivo y la muestra fue de 123 personas. Concluyó que los incentivos son relevantes para la realización de las actividades del personal, los reconocimientos que permitirán en el personal la pasión necesaria para que sus actividades se desarrollen eficientemente, otro punto importante son las capacitaciones todas estas contribuyen en el desempeño laboral pero lamentablemente son escasas, la ausencia de un plan de tácticas sobre motivación que puedan estimular e impulsar a que el personal realice de manera eficiente sus competencias, destrezas y habilidades en sus actividades.

Del mismo modo la tesis Eusebio (2019) su objetivo general consistió en el estudio de las técnicas administrativas de los recursos humanos mediante políticas y procesos administrativos que repercuten en el desempeño laboral. Fue correlacional, cuantitativo, hipotético-deductivo, la muestra fue de 100 personas. Concluyó que no se cumplen con los procedimientos de reclutamiento y selección con las políticas determinadas en los manuales; asimismo no se desarrollan evaluaciones del desempeño del personal y que desatienden las funciones desde el procedimiento de inducción hasta el desempeño laboral.

En la investigación de Quinatoa (2019) su objetivo fue el análisis de la ansiedad y su vínculo con el rendimiento laboral. Concluyó que la ansiedad influye desfavorablemente en el desempeño laboral; la presencia en el personal de un nivel elevado de ansiedad genera un

rendimiento profesional muy por debajo del nivel bueno; se prueban los factores relacionados a la ansiedad como: inteligencia baja, sin atención en las actividades ordinarias, obstrucción en las competencias de la razón, problemas fisiológicos, problemas para tomar decisiones y para solucionar problemas.

Sobre la seguridad ciudadana en el ámbito internacional se tomó la investigación de Vera (2019) cuyo objetivo fue el análisis el enfoque de género inclusivo en el diseño de política pública de seguridad ciudadana. Concluyó que es muy escasa la capacidad que es ofrecida a la ciudadanía en su papel de corresponsable en la consideración de la seguridad, el rol que es atribuido está supeditado a la jefatura y a la conceptualización de la situación real que delimita el poder y mando de la policía que dirige la región. La población no participa con el apoyo en las actividades y funciones de los efectivos policiales en cuanto a las intervenciones realizadas desde el poder y mando de los municipios.

Siguiendo con la seguridad ciudadana se tomó en consideración la investigación de Rodríguez (2018) la cual presentó como objetivo el desarrollo de un método de estudio de la seguridad ciudadana que posibilite analizarla desde el enfoque del marco jurídico, organizacional y táctico. Concluyó que, al conseguir evaluaciones de acuerdo al patrón muy similar, elementalmente no hay divergencias en cómo se aplicaron y cuál fue su performance en los poderes del Estado en las diferentes características analizadas, por lo que no existieron características organizacionales con el suficiente progreso y competencia que podrían distinguir en la condición de valorar las políticas administrativas.

Los trabajos previos nos proporcionan aspectos muy relevantes para la investigación que se presentan, por este motivo se tomó en consideración las siguientes investigaciones dentro del **ámbito nacional** se presentó la investigación de Ccahua (2019) cuyo objetivo fue la determinación de como la gestión del talento humano se asocia con el desempeño policial. Concluyó que la administración del talento humano se asoció con el desempeño de manera positiva, por consiguiente, si la gestión del talento humano mejora es muy probable que el desempeño de los efectivos policiales también mejore. Por otro lado, si se mejora el proceso de admisión, proceso de aplicación de personas, proceso de compensación, proceso de desarrollo del personal, proceso de mantenimiento de las condiciones laborales y el monitoreo de personas, se mejorará posiblemente el desempeño policial.

En la investigación de Aguilar (2019) se presentó como objetivo el establecimiento del vínculo entre el estrés y el desempeño laboral de los suboficiales. Concluyó que el estrés se vincula significativamente con el desempeño laboral; igualmente los estresores se vinculan con el cumplimiento de funciones del personal, otra relación significativa fue la tienen los tipos de estrés con la motivación laboral y finalmente las escalas de estrés se relacionan con las necesidades humanas del personal.

Continuando con la variable desempeño laboral y en el contexto nacional se tomó el trabajo presentado por Guardamino y Núñez (2019) presentaron como objetivo la determinación de como incide la condición laboral en el desempeño de efectivos de la Comisaria de Juanji. Concluyó que 3% de encuestados consideraron que no siempre la organización entrega buenas condiciones para laborar, el 68% consideraron que a veces, asimismo el 29% consideró que la mayoría de veces la organización si entrega las condiciones para realizar una buena labor; por otro lado, con relación al performance de los efectivos policiales el 12% consideró que este casi nunca existe, el 32% consideró que a veces, el 44% y el 12% que casi siempre y siempre respectivamente existe un buen desempeño en la labor del efectivo policial.

Con relación al ámbito nacional, el estudio de Huayaban, Ríos y Silva (2019) considero como objetivo la determinación de la incidencia del papel policial en los crímenes perpetrados al patrimonio en el distrito de Yarinacocha. Concluyó que la identificación que el papel y funciones de municipios como vitales en la seguridad ciudadana en los delitos contra el patrimonio, período 2015 – 2016, se realiza en un grado poco importante. Además, el papel de la policía en la Comisaría como responsable principal de la seguridad ciudadana en los delitos contra el patrimonio (robo), período 2015 – 2016, se cumple en una medida poco significativa.

Finalmente, tenemos a Raurau (2019) quien presentó como objetivo la determinación del alcance que presentan las garantías ajustadas a la constitución para la salvaguarda del policía durante los enfrentamientos sociales relacionado a su performance funcional en el monitoreo y supervisión de la seguridad interna. Fue cuantitativo, hipotético deductivo y la muestra estuvo compuesta por 150 efectivos policiales. Concluyó que la finalidad de la intromisión del efectivo policial en los enfrentamientos sociales, el 55% de los efectivos policiales encuestados sostuvieron que su intromisión se debe a la búsqueda de

restablecimiento del orden interno, asimismo el 24% señalaron que la intromisión se debe a que el efectivo policial busca proteger y auxiliar al ciudadano y por último, el 21% de los encuestados consideraron que es por que velan por los derechos elementales del individuo y las capacidades que tienen para cumplir con sus acciones y funciones durante la realización de un enfrentamiento social o protesta.

En el cuerpo teórico de la presente investigación, pasaremos a sustentar teóricamente la **variable desempeño laboral** del policial, esta fue definida por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), como la agrupación de procedimientos, en términos de cualidades laborales precisas y acciones policiales, que favorecen en la confrontación de diferentes circunstancias con técnicas variables, que se ajustan a la legitimidad y defensa de los derechos ciudadanos, generando resultados diferentes que tienen un efecto en el acatamiento de la norma, la conservación pacifismo, respeto y la confianza ciudadana (2012).

En relación con eso, el performance del efectivo policial es el rendimiento que expresa la institución policial, en el acatamiento de sus responsabilidades, competencias y deberes, al realizar sus funciones dentro de la Ley, lo que le permitirá al efectivo policial poner de manifiesto su competencia, aptitud y eficiencia a la institución y a la comunidad, en favor de mantener la paz y tranquilidad.

Para alcanzar un buen performance de los efectivos, la PNP debe evaluar su desempeño a través de evaluaciones anuales, métodos que permiten medir y valorar el desarrollo profesional de sus consecuciones en sustento a la práctica de sus actividades según el grado que posee y el puesto que ocupa, por un lapso de tiempo establecido, contando como respaldo las medidas correctivas que precisan la capacidad e aptitud del efectivo, de acuerdo a lo estipulado en los Artículos 35° A y 36° del Decreto Legislativo N° 1149, que enmarca a la carrera policial y la situación de sus efectivos, estos artículos fueron modificados en los Decretos Legislativos N° 1175, 1193, 1230 y 1242, asimismo en la Ley N° 30686 – Ley de la Carrera y Situación del personal de la PNP, puesto que como organismo que es considerado al servicio de la comunidad, presenta como desafío estar al nivel de las modificaciones y requerimiento con el propósito de actualizar y optimizar el performance de los efectivos policiales, empleando procedimientos de evaluación los que facilitaran el registro, medición e incremento del desempeño, para evitar las malas praxis.

La definición expuesta anteriormente coincide con la definición presentada por Chiavenato (2017) en donde resalta que el desempeño laboral es el beneficio o ganancia que exhibe el trabajador en este caso el efectivo policial cuando realiza sus funciones o actividades propias del cargo que desempeña, esto permite al efectivo policial sus competencias y habilidades. Tomando en cuenta la definición de Chiavenato se puede afirmar que el performance del efectivo policial es la ganancia que expresa al momento de cumplir con sus actividades cotidianas de seguridad y protección de la comunidad, en defensa de los bienes legales de la institución, lo que permite a los efectivos policiales manifestar su responsabilidad y deber con la institución y con la comunidad.

A través del performance, se calculan los hechos o situaciones que llevan a cabo los efectivos policiales en su institución, que puede ser favorable o desfavorable, por lo tanto se debe medir a través de índices, en vista que su objetivo es optimizar calidad traducida en mejor servicio, por este motivo debe ser frecuentemente examinado.

En el estudio de Bailey (2004) el desempeño debe ponderar o considerar el acatamiento de las metas y objetivos conforme a la actividad que desarrolla y al plazo de tiempo que es ocupado para realizarlas, por consiguiente, el efectivo policial debe contar con el perfil y atributos apropiados y adecuados, sobre todo debe estar capacitado conforme a las actividades o tareas asignadas.

El desempeño plantea el cruce con el procedimiento de evaluar. El cimiento normativo de ello recae en las leyes, reglamentos, decretos y resoluciones jefaturales. Del mismo modo se hace referencia a la efectividad y destrezas. Las destrezas del efectivo policial optima, consisten en las versificaciones y modelos de medida del performance del efectivo policial (Peso, 2012). En esa situación la PNP presenta indicadores de evaluación a los efectivos policiales que son empleados según análisis institucional, por consiguiente, estas evaluaciones se ciñen por leyes de respeto y obediencia, acatamiento de metas y objetivos, realización y desarrollo del efectivo policial.

Por otro lado, el estudio de Chiavenato (2017) sostiene que en el desempeño laboral presenta una serie de particularidades propias, dentro de ellas se tienen las habilidades, requerimientos, capacidades y características y muchos más, interrelacionan con el entorno del puesto de trabajo y organizacional para producir.

No obstante, las entidades toman en consideración otros atributos de suma relevancia como la sensación del trabajador sobre la igualdad, comportamiento y criterios relacionados con su labor, en vista de que solo será considerado en el performance y rendimiento del trabajador, es muy complicado establecer de qué forma perfeccionarlo; conforme a Milkovich y Boudrea (1994, p. 14) las evaluaciones particulares pueden evidenciar el rendimiento bajo, esto es generado por una ausencia de motivación y una presencia irregular.

Por consiguiente, de las definiciones anteriormente planteadas se deduce que el desempeño laboral es el nivel que logra un individuo en sus actividades laborales o es el resultado que el trabajador ha conseguido realizar a lo largo de su actividad laboral y los propósitos conseguidos como:

- Adaptación, en el cual el empleado debe lograr la efectividad en los diversos ambientes de trabajo y con diversas asignaciones, obligaciones e individuos.
- Comunicación, el empleado debe saber exteriorizar sus pensamientos y opiniones de forma adecuada y efectiva ya sea de manera individual o grupal, asimismo el trabajador debe tener la capacidad para ajustar el lenguaje o léxico a las exigencias; finalmente al buen uso de la gramática y a la estructura y organización en comunicaciones.
- Iniciativa, consiste en el objetivo de influenciar de manera activa en las situaciones para conseguir los objetivos y metas. También consiste en la habilidad que tiene el trabajador para ocasionar circunstancias en lugar de recibirlas de manera pacífica. Igualmente, la iniciativa consiste en la forma como las medidas que se toman en consideración para conseguir los objetivos más allá de lo solicitado.
- Conocimiento, se refiere al grado logrado en profesionales y técnicos vinculadas a las áreas de trabajo.
- Calidad de trabajo, relacionada a la entrega de información documentaria de manera correcta y oportuna. Es la evaluación de las tareas encargadas a través de la seriedad, transparencia y beneficio.

- Cantidad de trabajo, está en base al cumplimiento de los propósitos de trabajo ajustándose a los mandatos e imposiciones recibidas y por propio impulso y decisión hasta su culminación.
- Planificación, consiste en la programación de las órdenes de trabajo con el propósito de obedecer y acatar los plazos y se emplea a los trabajadores y los recursos con efectividad. Finalmente, la planificación permite anticipar a los requerimientos o conflictos posteriores.

El desempeño laboral es importante en la institución policial porque permite la puesta en marcha de tácticas que aumenten la efectividad de los procedimientos de la evaluación estable y perpetua del performance laboral de los efectivos policiales.

De acuerdo con Alles (2010) generalmente las evaluaciones se desarrollan para establecer la remuneración, perseverancia del efectivo policial puede ser el propósito, sin embargo, ciertamente la evaluación de la performance es muy relevante en el vínculo que se tiene entre la institución policial y el efectivo como: remuneraciones, requerimientos de necesidad, performance del efectivo policial con su papel o actividades que desempeña y satisfacción con el puesto.

Para realizar la evaluación correctamente el performance del efectivo policial, se sugiere que se deben tomar en consideración ciertos atributos y particularidades del efectivo policial como: habilidades, destreza, valores, efectividad en el personal, acatamiento de los objetivos y metas, entre otros.

En el estudio de Ramírez (2016) sostiene que las organizaciones necesariamente tienen que tomar medidas y desde luego modificar la percepción desfavorable de la evaluación del performance y rendimiento con resultados que aseguren procedimientos verdaderos y que contribuyan a la optimización del desempeño.

Dentro de las **dimensiones** que permiten medir al **desempeño laboral** se tienen; primero la **motivación**, que de acuerdo con Snell y Bohlander (2013), es el resultado de la asociación que se presenta entre el ambiente laboral y los empleados, o el componente que establece el performance organizacional en los trabajadores. Como ya se explicó la motivación es el resultado que genera en el individuo a orientar su comportamiento y

actitudes focalizadas en los objetivos, metas y en sus anhelos, la que finalmente se hace presente en el performance y en el ambiente laboral.

En segundo lugar, el **ambiente**, que de acuerdo con Snell y Bohlander (2013) manifestaron que el ambiente organizacional es la percepción y sensación que presentan los trabajadores como la institución con relación al espacio físico y su relación de estas con el ambiente. Es decir, el ambiente organizacional suele representar las cualidades o propiedades organizacionales que colaboran en el servicio, motivación y satisfacción de los efectivos policiales con su institución.

En tercer lugar, la **capacidad**, que de acuerdo con Snell y Bohlander (2013) fue definida como la destreza o habilidad que identifica al individuo, las que fueron adquiridas a través del estudio e instrucción, las cuales facilitan a la persona realizar sus actividades y funciones, de manera segura, confiable, responsable y con cierto grado de certeza.

Igualmente, en el desarrollo de la investigación se revisaron diferentes teorías relacionadas a la segunda **variable seguridad ciudadana** de acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (2013), señaló como un procedimiento planeado y organizado con la finalidad de determinar, reforzar y entregar seguridad a la comunidad. Este procedimiento tiene la finalidad de disminuir y erradicar las intimidaciones de violencia dentro de la comunidad y consentir una coexistencia tranquila, en paz, protegida y libre. El riesgo social de la inseguridad se controla a través de oportunidades y educación que generaran ingresos económicos a las personas, permitiendo de esta forma el ingreso a los servicios más elementales como salud, energía, agua, telefónico e internet. Concediendo de esta manera que los individuos optimicen sus condiciones básicas de vida y a la vez ejerciendo control sobre el riesgo de inseguridad.

En tal sentido, la Ley N° 27933 correspondiente al Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (2003) afirma que es la actividad o procedimiento conjunto que realiza la gobernanza en favor de la comunidad, con el propósito de asegurar la convivencia pacífica, la eliminación y erradicación de actos violentos y el empleo sosegado de ambientes y espacios públicos. Igualmente, apoyando en la precaución de trasgresiones e infracciones ordinarias.

De acuerdo con Curbet (2009) se relaciona inversamente con violencia y crimen. Afirmando igualmente que la ausencia de seguridad se basa de manera imparcial o neutral en la posibilidad de que los individuos pueden ser víctima de determinados hechos criminales. Esta incertidumbre se descubre en la realidad de que el individuo está expuesto a la amenaza, convirtiéndose en un ser vulnerable. Su posición afirma que tendrá mayor riesgo en cuanto el índice de violencia sea mayor.

En el artículo primero de la Constitución Política del Perú del año 1993 se sostiene la facultad de todas las personas a la protección de su integridad y a la consideración de la misma, los cuales conforman el medio por antonomasia del Estado y la comunidad. Este artículo fue tomado como sustento para el marco de las políticas de gobierno relacionadas a la colaboración de la comunidad en temas relacionados a la seguridad ciudadana en el país.

Respecto a las cualidades de la seguridad ciudadana el PNUD y Gómez (2009) promueven 5 particularidades o atributos que se mencionan a continuación:

1. La seguridad ciudadana se sustenta en la seguridad humana.
2. La seguridad ciudadana es la manera fundamental de la seguridad humana.
3. La seguridad ciudadana asegura y afianza los derechos elementales del ser humano.
4. La seguridad ciudadana llevada al cuidado y resguardo contra la criminalidad es la razón o motivo elemental del Estado.
5. La seguridad ciudadana concierne al momento a la libertad, que se convierte en el atributo de la realización humana (United Nations Development Programme and Gómez, 2009)

Por su parte, Escobar (2012) sostiene que la relevancia de la seguridad ciudadana radica en el acontecimiento de seguridad que realiza el trabajador de forma superficial a la fase de actualización que la persona y la comunidad vive, finalmente la sociedad instauro como efecto a su manera de vivir en la actualidad.

Siguiendo la misma línea de Escobar se ubica la investigación de Gervais (2011) en donde integra el concepto anteriormente explicado, indicando que la actualización del ser humano está legitimada por las maneras de vivir relacionadas con la comunidad y estas se ven vinculadas con atributos tanto políticos como económicos.

La evolución del ser humano en la comunidad le permitió pasar de un ambiente de aceptación de esa normativa como integrante de una agrupación social estructurada y con posibilidades a un lapso de tiempo de percepciones desfavorables donde se observa por incertidumbre y riesgos generados en la misma actualidad (Iglesias, 2010)

La modernidad conseguida por los avances tecnológicos que en la actualidad se mueve a una velocidad increíble ha llevado a que el ser humano asuma ciertos riesgos que el hombre desea mitigar para garantizar su existencia en un ambiente de paz y tranquilidad, lamentablemente la realidad es otra, en vista que el hombre vive permanentemente en un ambiente altamente delictivo y criminal que cada día se intensifican bajo diferentes modalidades y contextos (Laca, Santana, Ochoa y Mejía, 2011, p.17).

Por todo ello, el ser humano vive con una impresión o percepción de falta de seguridad y esta se va acrecentando ante tanta negatividad presentada por los medios de comunicación en sus noticias que solo hacen que la vida del individuo se torne intranquila, sin paz y en un ambiente de negatividad de su futuro próximo, circunstancia que genera una percepción de ignorancia y miedo sobre lo que va a pasar al día siguiente y estará libre de la delincuencia (Van Boven y Campbell, 2010, p.36).

La seguridad ciudadana presenta los siguientes **componentes**: la organización, las acciones y las herramientas. La primera dimensión **organización**, comprende a una agrupación estructurada de personas, que tienen la responsabilidad de laborar organizadamente, con el propósito de conseguir el bien público de la comunidad, quiere decir vivir libremente sin miedos y riesgos.

En ese marco se tomó la definición de Chinchilla y Vorndran (2018) los cuales indicaron que la organización impulsa la conformación de directores y entidades especializadas en la comunidad, con justicia y seguridad; tienen que tener poder para constituir una perspectiva multilateral sustentable. Igualmente, los autores indicaron que necesariamente se tiene que reforzar el conocimiento e interacción de vivencias entre las organizaciones tanto del gobierno central, como subnacionales sobre la metodología y procesos implantados en la seguridad ciudadana.

La referida ley también estructura el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINASEC), dentro de sus funciones esta impulsar el participar ciudadano en la lucha contra

la inseguridad ciudadana por medio de Comités Organizados las cuales se tienen: las juntas vecinales, las juntas comunales como las rondas campesinas. Estas juntas en colaboración del gobierno regional y local, así como de la PNP conforman la participación activa en la realización de actividades simultáneas para dar seguridad a la población.

Contando como parte de sus actividades y procesos el planteamiento, estructuración, puesta en marcha, disposición y supervisión de los programas, sistemas y planes establecidos en las políticas determinadas en el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINASEC).

Con relación a la segunda dimensión **acciones** la UNESCO (2017) sostiene que corresponden a las acciones de colaboración a la seguridad ciudadana contra sucesos espontáneos, tienen que sostenerse en las naciones participantes con la creación de procesos y acciones, procedimientos de sensibilización y entrenamiento en el planteamiento de procesos para enfrentar la eventualidad frente a accidentes, actividades de seguridad ciudadana focalizadas o direccionadas a la población y a sus habitantes debidamente organizadas.

La tercera dimensión **herramientas**, vital para el soporte del accionar, por ello Ramos (2017), sostuvo que, que implica sistema recolectores referidos a la prevención de delitos y con el fin de identificar zonas de críticas o puntos afectados por la violencia pública o doméstica. En adición Lio (2015), refiere que las cámaras de vigilancias son esenciales en toda jurisdicción, ligando los instrumentos orientados a la vigilancia privada, preferida de seguridad pública y prevención del delito. Además, afirma que las mismas componen una herramienta potente que fortalece el esquema de políticas de prevención.

Es así que la Ley de Apoyo a la Seguridad Ciudadana con Cámaras y Video vigilancia Públicas y Privadas, Ley N° 30120 (2013), incluye como herramienta de vigilancia ciudadana a las imágenes y audios, obtenidas de las cámaras de video situadas puntos tácticos, que registran indicios de hechos delictivos. Siendo un arma eficaz y para el control en la prevención de delincuencia.

En base a lo establecido en la realidad problemática y en las bases teoría la investigación se formuló el siguiente **problema general**: ¿De qué manera incide el desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020? Asimismo, se formularon los siguientes **problemas**

específicos: Primero, ¿De qué manera incide la motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020? Segundo, ¿De qué manera incide el ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020? Tercero, ¿De qué manera incide la capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020?

La investigación se **justificó teóricamente** porque el desempeño laboral es un factor necesario y relevante, ya que, a través de la evaluación de este aspecto, permitirá conocer cómo efectivamente se vienen desempeñando los efectivos policiales en el cometido de sus labores diarias no solo en la institución, sino también en el servicio que brindan a la ciudadanía, ello con el propósito de identificar que funciones, puestos o cargos necesitan perfeccionamiento, ya sea para mejorar el desempeño o simplemente para mantenerla. Por otro lado, la seguridad ciudadana es la mayor preocupación peruana, que se debe abordar de forma multidisciplinaria.

Su **justificación práctica** fue porque en la PNP, fue indispensable establecer el vínculo entre el desempeño laboral del efectivo policial y la seguridad ciudadana, en vista que conociendo como se realiza el efectivo policial dentro de su dependencia, colaborara en mejorar la seguridad ciudadana y fortalecerá la relación de estos efectivos con los ciudadanos del distrito de La Victoria, con el propósito de trabajar de manera conjunta, respetando, apreciando y cuidando los conocimientos y funciones del efectivo policial en la dependencia donde labora, en vista que a través del afianzamiento de las capacidades del efectivo se asegurara una adecuada seguridad ciudadana en el distrito.

Finalmente, su **justificación metodológica** parte del objetivo que fue determinar la incidencia del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana, para esto se utilizaran procedimientos e instrumentos que serán aplicados a los ciudadanos del distrito de La Victoria, para los procedimientos de validación se realizara el juicio de expertos y para la prueba de confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach, este último necesitara el programa estadístico SPSS versión 23.0. Asimismo, se logró demostrar estadísticamente la incidencia del desempeño laboral en la seguridad ciudadana, obtenido a través de la Regresión Logística Ordinal. Por este motivo se llevó a cabo los procesos establecidos empleando el cuestionario como herramienta adecuada que permitió la recolección de

información e evidenciar el desempeño del agente, disponiendo así de información que permita contrastar con lo que percibe la ciudadanía sobre dicha institución. Asimismo, permitirá el desarrollo de otras investigaciones con mayor profundidad, exactitud y certeza tanto teórica como estadística, empleando herramientas estadísticas descritas en la presente investigación.

La investigación plantea la siguiente **hipótesis general**: El desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020. Además, se plantearon las siguientes **hipótesis específicas**: Primero, La motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020. Segundo, El ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020. Tercero, La capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

La investigación desea cumplir con el **objetivo general**: Determinar la incidencia del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020. Asimismo, cumplir con los **objetivos específicos** siguientes: Primero, Determinar la incidencia de la motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020. Segundo, Determinar la incidencia del ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020. Tercero, Determinar la incidencia de la capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Dentro de los tres enfoques existentes, la investigación optó por el cuantitativo, en vista que se empleó una serie de actividades y procesos de manera serial y probatoria para los datos prácticos recabados de las variables: Desempeño laboral y Seguridad ciudadana, con el propósito de corroborar los supuestos o probables respuestas presentadas, a través de la información numérica (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

El tipo de investigación empleada fue la básica, de acuerdo con Behar (2008) este tipo se distingue porque parte de un marco teórico cuyo propósito fue determinar teorías nuevas o modificar las que ya expuestas.

2.1.2. Diseño de la investigación

La presente investigación fue elaborada bajo diseño no experimental pues no se desvirtuaron ninguna de las variables: sobre eso Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que únicamente se delimita a examinar situaciones reales y presentes, en otras palabras, como se presenta en la realidad, para después ser tema de análisis.

Por otro lado, la investigación fue de corte transaccional en vista que se recopiló la información y la data en un solo momento, con el propósito de interpretarlas y analizarlas en una circunstancia específica (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

El método fue el hipotético-deductivo; con respecto a este método Behar (2008) aseguró que a través del empleo de este método se determinará la veracidad o falsedad de las suposiciones presentadas que se desea demostrar.

2.2. Operacionalización

Desempeño laboral

Definición conceptual

Por otro lado, Rotulo y Sackett (citado por Navarro, 2014), sostuvieron que el desempeño es la conducta que presenta el trabajador o empleado que, estando debajo del control de la institución y que sus actividades y funciones puedan influir de manera favorable, desfavorable o sencillamente mantenerse en el tiempo.

Definición operacional

La variable desempeño laboral fue analizada específicamente a través de sus dimensiones: motivación, ambiente y capacidad; ello facilitó su estudio y concepción teórica.

Tabla 1. *Operacionalización de la variable: Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Motivación	Ambiente profesional			
	Bienestar de los empleados	1, 2, 3,		
	Logros	4, 5, 6,		
	Satisfacción	7, 8		
Ambiente	Metas-expectativas			
	Equipo/materiales			
	Diseño del puesto	9, 10,	(1) Nunca	
	Condiciones económicas	11, 12,	(2) Casi nunca	(1) Bajo (22 - 51)
	Reglas y políticas	13, 14,	(3) A veces	(2) Regular (51 - 81)
Capacidad	Apoyo de las autoridades	15	(4) Casi siempre	(3) Alto (81 - 110)
	Leyes y reglamentos		(5) Siempre	
	Habilidades técnicas			
	Habilidades interpersonales	16, 17,		
	Habilidades para solucionar	18, 19,		
	Habilidades analíticas	20, 21,		
	<u>Habilidades comunicacionales</u>	22		

Seguridad ciudadana

Definición conceptual

El PNUD (2013), sostuvo que la seguridad ciudadana comprende un proceso planeado con cometido de fortalecer el orden civil democrático.

Definición operacional

La variable seguridad ciudadana fue analizada específicamente a través de sus dimensiones: organización, acciones y herramientas; ello facilitó su estudio y concepción teórica.

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Seguridad ciudadana

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Organización	Planificación	1, 2, 3,	(1) Totalmente en desacuerdo	(1) Bajo (17 - 40) (2) Regular (40 - 62) (3) Alto (62 - 85)
	Coordinación	4, 5,6,7		
Acciones	Ejecución	8, 9, 10,	(2) En desacuerdo	
	Control	11,12	(3) Indiferente	
	Alarmas	13,14,	(4) De acuerdo	
Herramientas	Cámaras de video vigilancia	15, 16,	(5) Totalmente de acuerdo	
		17		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

De acuerdo con Gamarra, Berrospi, Pujay y Cuevas (2008) sostuvieron que la población es el total de individuos o componentes de una agrupación, determinado por el investigador, igualmente es conocido como universo y su análisis se desarrolla a través del censo, en otras palabras, el proceso de contar uno a uno todos los individuos o componentes. Según el INEI (2017) el distrito de La Victoria presentó una población de 166,657 habitantes.

2.3.2. Muestra

La muestra de acuerdo a Ñaupas (2014) consiste en subgrupo o porción de la totalidad, elegidos por procedimientos diferentes, pero sin dejar de considerar la representatividad de la totalidad.

Para calcular tamaño muestral, se determinó un error máximo en las estimaciones del 5% y un nivel de confianza del 95%, en vista que no existen precedentes de investigación relacionadas al tema, se determinó que el éxito tiene una probabilidad de 50%, se utilizó la fórmula estadística siguiente que corresponde a poblaciones finitas.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{n^2 (p - q) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En dónde:

N: población (166,657)

p: proporción de evento que ocurra en un 0.5

q: proporción del evento que ocurra en un 0.5

Z: nivel de confianza 1.96 (95%)

E: error permitido 5%

n: muestra

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 166,657}{(0,05)^2(166,657 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 309$$

Por lo tanto, la muestra de la investigación estará compuesta por 309 habitantes del distrito de La Victoria en el periodo 2020.

2.3.3. Muestreo

Para establecer la muestra se desarrolló el método probabilístico aleatorio simple, en otras palabras, toda la población sujeta al criterio de inclusión tuvieron la misma razón probabilística de conformar la muestra, por este motivo se desarrolló el proceso de selección al azar de las personas que viven en el distrito de La Victoria.

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para el estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos o información. De acuerdo con Valderrama (2014) la encuesta es una técnica de estudio descriptivo que permite la identificación y reconocimiento previamente de las interrogantes a desarrollar.

2.4.2. Instrumentos de recolección

Se empleó el cuestionario que según Valderrama (2014) permite medir el comportamiento o inclinaciones particulares de cada sujeto o individuo.

Tabla 3. *Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño laboral*

Nombre del Instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert
Autor:	Javier Álvaro Puma

Lugar:	Distrito de La Victoria
Fecha de aplicación:	18, 19 y 30 de julio del 2020
Objetivo:	Determinar la incidencia del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana
Encuestado:	Ciudadano del distrito de La Victoria
Estructura:	Organizado con 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones de la siguiente manera: 1) Motivación (8), 2) Ambiente laboral (7) y 3) Capacidad laboral (7)
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente

Tabla 4. *Ficha técnica del instrumento para medir la variable Seguridad ciudadana*

Nombre del Instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert
Autor:	Javier Álvaro Puma
Lugar:	Distrito de La Victoria
Fecha de aplicación:	18, 19 y 30 de julio del 2020
Objetivo:	Determinar la incidencia del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana
Encuestado:	Ciudadano del distrito de La Victoria
Estructura:	Organizado con 17 preguntas distribuidas en tres dimensiones de la siguiente manera: 1) Organización (7), 2) Acciones (5) y Herramientas (5)
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente

2.4.3. Validación

Según Bernal (2010) esta técnica está relacionada con conocer como mide el instrumento y que tan bien lo realiza (p. 247) Para realizar la validación del instrumento se empleará el juicio de expertos, en donde estos profesionales con amplios conocimiento y experiencia analizaran las preguntas formuladas en base a tres criterios: claridad, pertinencia y relevancia.

Con el propósito de establecer la validez de sus instrumentos se aplicó la técnica de Juicio de Expertos para lo cual se tuvo que recurrir a dos expertos uno especialista en metodología y el segundo especializado en el concepto de las variables y sus dimensiones.

Tabla 5. *Validación de los instrumentos. Juicio de expertos*

Nº	Expertos	Instrumentos
Experto 1		Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

De acuerdo con Bernal (2010) consiste en el procedimiento para medir la consistencia de calificaciones conseguidas por los mismos individuos, cuando son analizados en diferentes situaciones con los mismos instrumentos (p. 247) Se medirá a través del Alfa de Cronbach, de acuerdo a Grande y Abascal (2014) este método permite medir en un instante del tiempo y sin la obligación de realizar repeticiones, es la asociación o vínculo que se espera entre la escala presente y cualquier otra alternativa (p. 244)

Una vez realizada el coeficiente Alfa de Cronbach su resultado fue confrontado con la tabla de valores del coeficiente Alfa de Cronbach, elaborado por George y Mallery (2003) en donde proponen las siguientes calificaciones al referido coeficiente:

Tabla 6. *Valores del coeficiente Alfa de Cronbach*

Coeficiente Alfa de Cronbach	Calculo	Conclusión
Coeficiente Alfa	> 0,9 a 0,95	Excelente
Coeficiente Alfa	> 0,8	Bueno
Coeficiente Alfa	> 0,7	Aceptable
Coeficiente Alfa	> 0,6	Cuestionable
Coeficiente Alfa	> 0,5	Pobre
Coeficiente Alfa	< 0,5	Inaceptable

A continuación se detalla los resultados de las pruebas de confiabilidad de cada instrumento empleado en la recolección de datos:

Tabla 7. *Prueba de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	22

Comparando el resultado obtenido en la tabla 7 con los valores del coeficiente Alfa de Cronbach de la tabla 6, el instrumento de la variable desempeño laboral tuvo un coeficiente de 0.989 por lo tanto el instrumento presentó un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 8. *Prueba de confiabilidad de la variable: Seguridad ciudadana*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	17

Comparando el resultado obtenido en la tabla 8 con los valores del coeficiente Alfa de Cronbach de la tabla 6, el instrumento de la variable seguridad ciudadana tuvo un coeficiente de 0.969 por lo tanto el instrumento presentó un nivel de confiabilidad excelente.

2.5. Procedimientos

Se conforma por las herramientas estadísticas que se utilizaron para describir las variables y en la búsqueda de su correlación.

- Estadística descriptiva: Se presenta a través de la elaboración de las tablas de frecuencias para las variables y dimensiones del estudio; asimismo se utilizará la tabla de contingencia o de doble entrada.
- Estadística inferencial: en base a la prueba de hipótesis a través de la Regresión Logística Ordinal utilizado para datos ordinales.

2.6. Método de análisis de datos

Se realizó mediante SPSS Versión 26.0, se comprobó fiabilidad de instrumentos mediante alfa de cronbach, se realizó el análisis estadístico descriptivo, finalmente se utilizó la estadística inferencial para la evaluar hipótesis a través de la prueba Regresión logística ordinal, y se concluyó con la preparación de los resultados a través de tablas y gráficos cada cual con su interpretación

2.7. Aspectos éticos

El desarrollo fue acorde a los parámetros éticos, en respeto al derecho de autor y exhibiendo integridad en la recolección de información para disminuir los riesgos que en un futuro

puedan perjudicarlo. Igualmente, la investigación fue diseñada basando en las condiciones y lineamientos del manual de las Normas APA que otorga la Universidad César Vallejo, por lo que indica ciertos parámetros para crear un material de calidad que nos permita tener mayor referencia sobre el tema de investigación.

III. Resultados

Análisis descriptivo

Resultados descriptivos de la variable: Desempeño laboral

Tabla 9. *Evaluación de la variable. Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	13,6	13,6	13,6
	Regular	131	42,4	42,4	56,0
	Alto	136	44,0	44,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

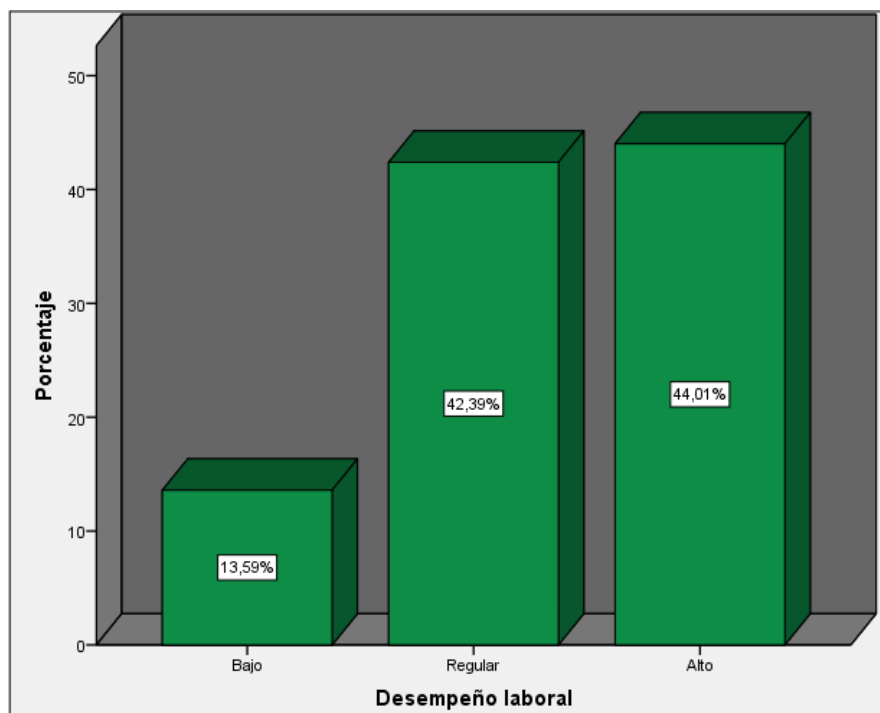


Figura 1. *Evaluación de la variable. Desempeño laboral*

En la tabla 9 y figura 1, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 44.0% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel alto para la variable desempeño laboral, por otro lado, el 42.4% señalaron que la variable presento un nivel regular y por último con un 13.6% de los habitantes estos indicaron un nivel bajo del desempeño organizacional. Resultando el nivel de percepción alto con relación a la variable desempeño laboral entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: Motivación

Tabla 10. *Evaluación de la dimensión. Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	7,1	7,1	7,1
	Regular	151	48,9	48,9	56,0
	Alto	136	44,0	44,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

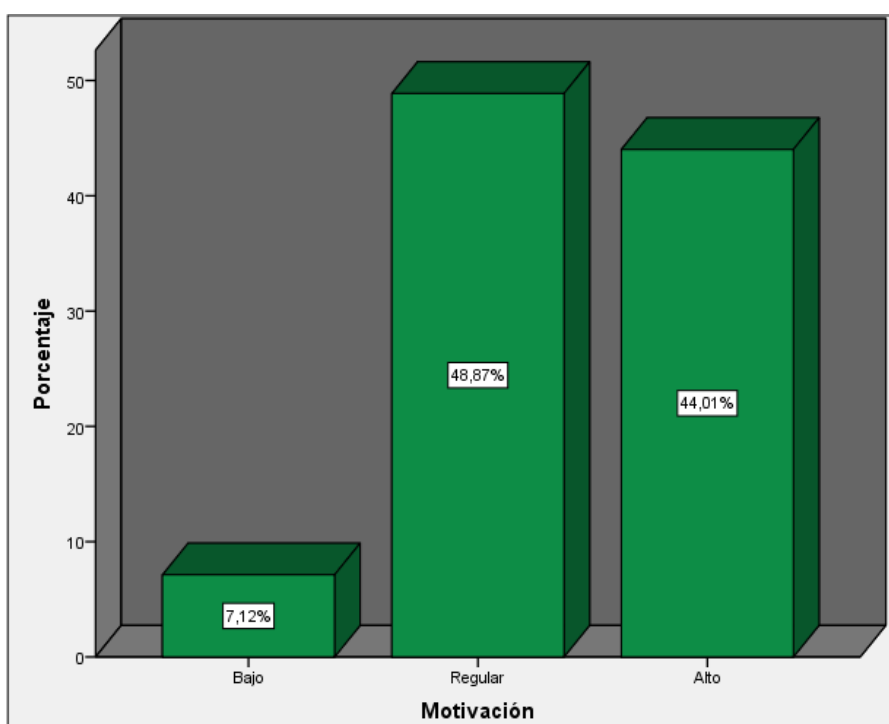


Figura 2. *Evaluación de la dimensión. Motivación*

En la tabla 10 y figura 2, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 48.9% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel regular para la dimensión motivación de la variable desempeño laboral, por otro lado, el 44.0% señalaron que la dimensión presento un nivel alto y por último con un 7.1% de los habitantes estos indicaron un nivel bajo de la dimensión motivación. Resultando el nivel de percepción regular con relación a la dimensión motivación de la variable desempeño laboral entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: Ambiente

Tabla 11. *Evaluación de la dimensión. Ambiente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	104	33,7	33,7	33,7
	Regular	69	22,3	22,3	56,0
	Alto	136	44,0	44,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

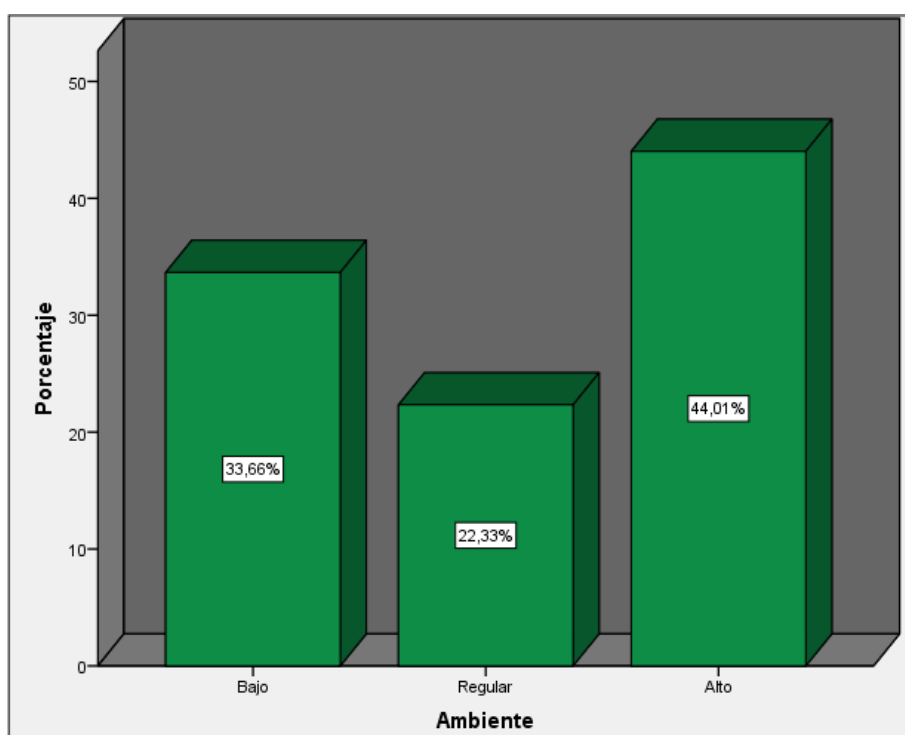


Figura 3. Evaluación de la dimensión. Ambiente

En la tabla 11 y figura 3, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 44.0% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel alto para la dimensión ambiente de la variable desempeño laboral, por otro lado, el 33.7% señalaron que la dimensión presento un nivel bajo y por último con un 22.3% de los habitantes estos indicaron un nivel regular de la dimensión ambiente. Resultando el nivel de percepción alto con relación a la dimensión ambiente de la variable desempeño laboral entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: Capacidad

Tabla 12. *Evaluación de la dimensión. Capacidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	116	37,5	37,5	37,5
	Regular	57	18,4	18,4	56,0
	Alto	136	44,0	44,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

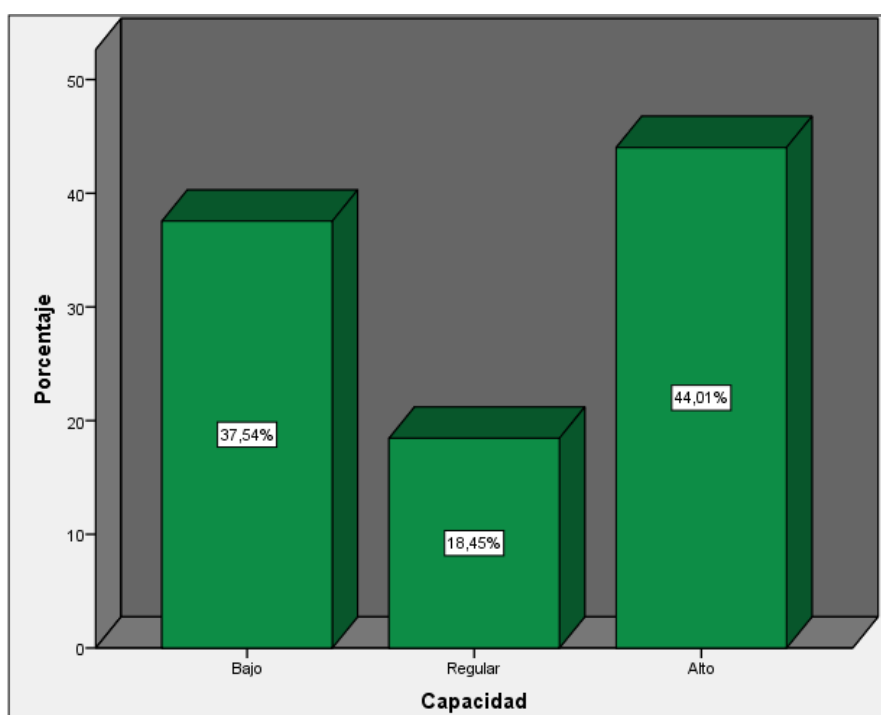


Figura 4. *Evaluación de la dimensión. Capacidad*

En la tabla 12 y figura 4, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 44.0% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel alto para la dimensión capacidad de la variable desempeño laboral, por otro lado, el 37.5% señalaron que la dimensión presento un nivel bajo y por último con un 18.4% de los habitantes estos indicaron un nivel regular de la dimensión capacidad. Resultando el nivel de percepción alto con relación a la dimensión capacidad de la variable desempeño laboral entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Resultados descriptivos de la variable: Seguridad ciudadana

Tabla 13. *Evaluación de la variable. Seguridad ciudadana*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	9,1	9,1	9,1
	Regular	127	41,1	41,1	50,2
	Alto	154	49,8	49,8	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

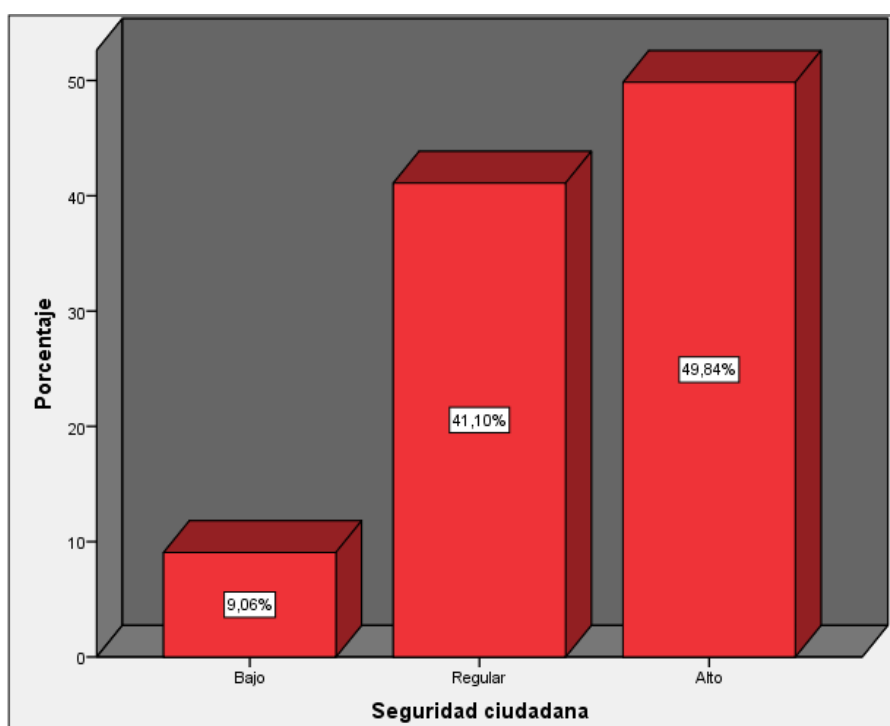


Figura 5. *Evaluación de la variable. Seguridad ciudadana*

En la tabla 13 y figura 5, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 49.8% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel alto para la variable seguridad ciudadana, por otro lado, el 41.1% señalaron que la variable presento un nivel regular y por último con un 9.1% de los habitantes estos indicaron un nivel bajo de la seguridad ciudadana. Resultando el nivel de percepción alto con relación a la variable seguridad ciudadana entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: Organización

Tabla 14. *Evaluación de la dimensión. Organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	9,1	9,1	9,1
	Regular	122	39,5	39,5	48,5
	Alto	159	51,5	51,5	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

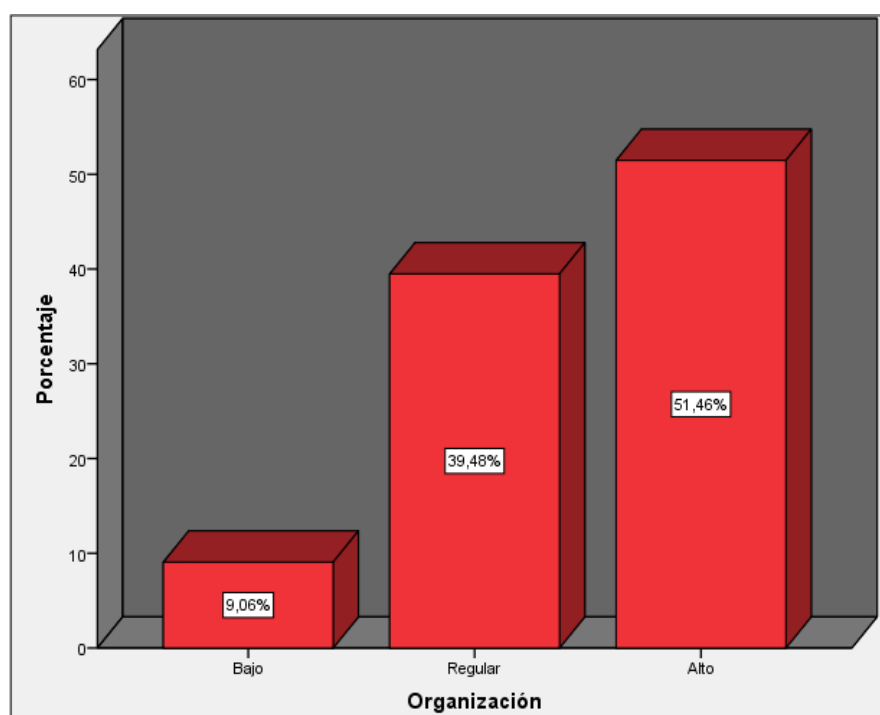


Figura 6. *Evaluación de la dimensión. Organización*

En la tabla 14 y figura 6, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 51.5% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel alto para la dimensión organización de la variable seguridad ciudadana, por otro lado, el 39.5% señalaron que la dimensión presento un nivel regular y por último con un 9.1% de los habitantes estos indicaron un nivel bajo de la dimensión organización. Resultando el nivel de percepción alto con relación a la dimensión organización de la variable seguridad ciudadana entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: Acciones

Tabla 15. *Evaluación de la dimensión. Acciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	37	12,0	12,0	12,0
	Regular	118	38,2	38,2	50,2
	Alto	154	49,8	49,8	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

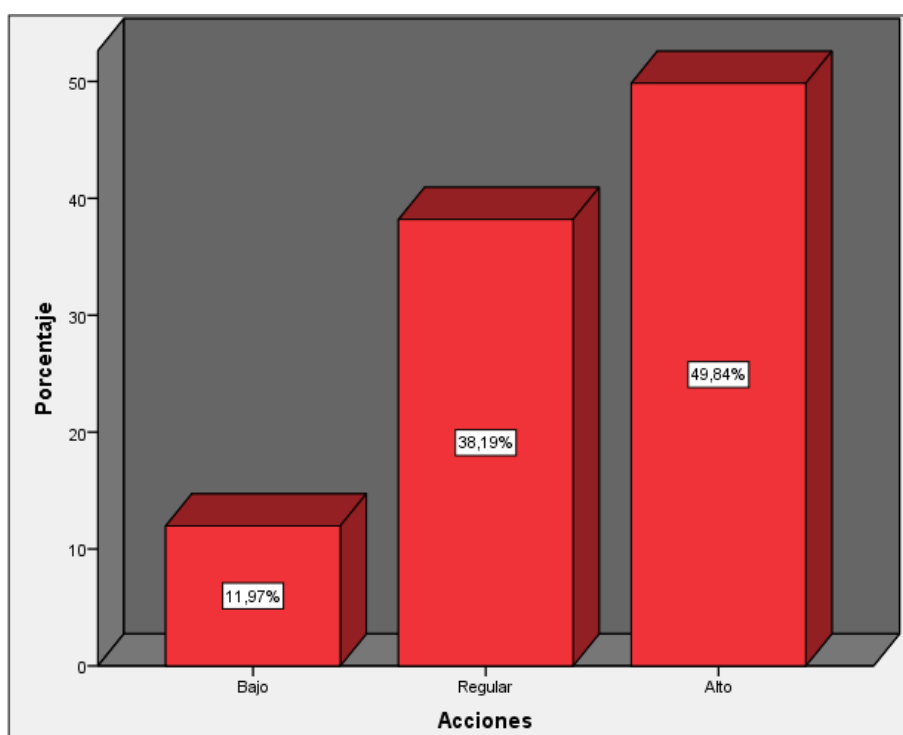


Figura 7. *Evaluación de la dimensión. Acciones*

En la tabla 15 y figura 7, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 49.8% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel alto para la dimensión acciones de la variable seguridad ciudadana, por otro lado, el 38.2% señalaron que la dimensión presento un nivel regular y por último con un 12.0% de los habitantes estos indicaron un nivel bajo de la dimensión acciones. Resultando el nivel de percepción alto con relación a la dimensión acciones de la variable seguridad ciudadana entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: Herramientas

Tabla 16. *Evaluación de la variable. Herramientas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	10,4	10,4	10,4
	Regular	120	38,8	38,8	49,2
	Alto	157	50,8	50,8	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

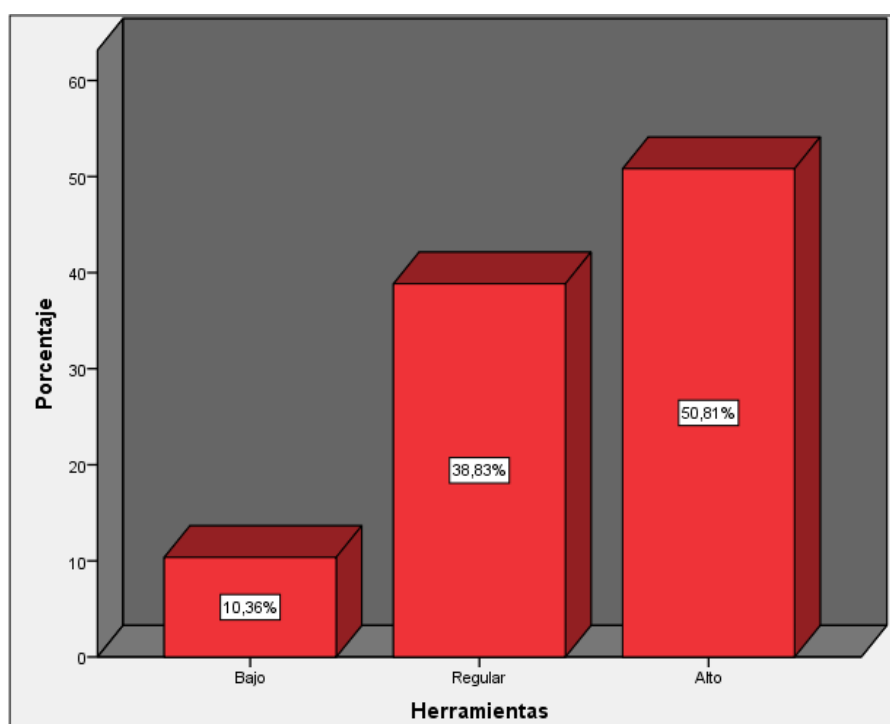


Figura 8. Evaluación de la dimensión. Herramientas

En la tabla 16 y figura 8, se aprecian los resultados de la muestra, de esto 50.8% de los habitantes del distrito de La Victoria, afirmaron contar con un nivel alto para la dimensión herramientas de la variable seguridad ciudadana, por otro lado, el 38.8% señalaron que la dimensión presento un nivel regular y por último con un 10.4% de los habitantes estos indicaron un nivel bajo de la dimensión herramientas. Resultando el nivel de percepción alto con relación a la dimensión herramientas de la variable seguridad ciudadana entre los habitantes del distrito de La Victoria.

Tabla de contingencia entre las variables

Tabla 17. *Tabla de contingencia desempeño laboral y seguridad ciudadana*

		Seguridad ciudadana				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	8	28	6	42
		% del total	2,6%	9,1%	1,9%	13,6%
	Regular	Recuento	20	99	12	131
		% del total	6,5%	32,0%	3,9%	42,4%
	Alto	Recuento	0	0	136	136
		% del total	0,0%	0,0%	44,0%	44,0%
Total	Recuento	28	127	154	309	
	% del total	9,1%	41,1%	49,8%	100,0%	

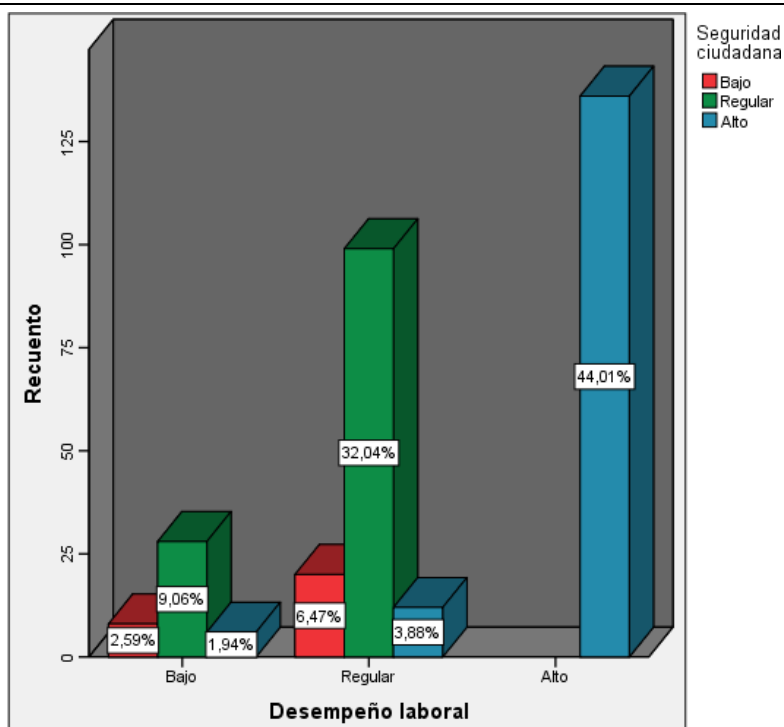


Figura 9. *Tabla de contingencia desempeño laboral y seguridad ciudadana*

De la tabla 17 y figura 9, se lograron los resultados siguientes: Primero se apreció para un nivel regular del desempeño laboral un 32.0% con nivel regular de la seguridad ciudadana. Segundo se apreció para un nivel bajo de la variable desempeño laboral un 2.6% con nivel bajo de seguridad ciudadana. Tercero se apreció para un nivel alto de la variable desempeño laboral un 44.0% con nivel alto de la variable seguridad ciudadana.

Tabla de contingencia entre la dimensión y variable

Tabla 18. *Tabla de contingencia motivación y seguridad ciudadana*

		Seguridad ciudadana				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Motivación	Bajo	Recuento	4	17	1	22
		% del total	1,3%	5,5%	0,3%	7,1%
	Regular	Recuento	24	110	17	151
		% del total	7,8%	35,6%	5,5%	48,9%
	Alto	Recuento	0	0	136	136
		% del total	0,0%	0,0%	44,0%	44,0%
Total	Recuento	28	127	154	309	
	% del total	9,1%	41,1%	49,8%	100,0%	

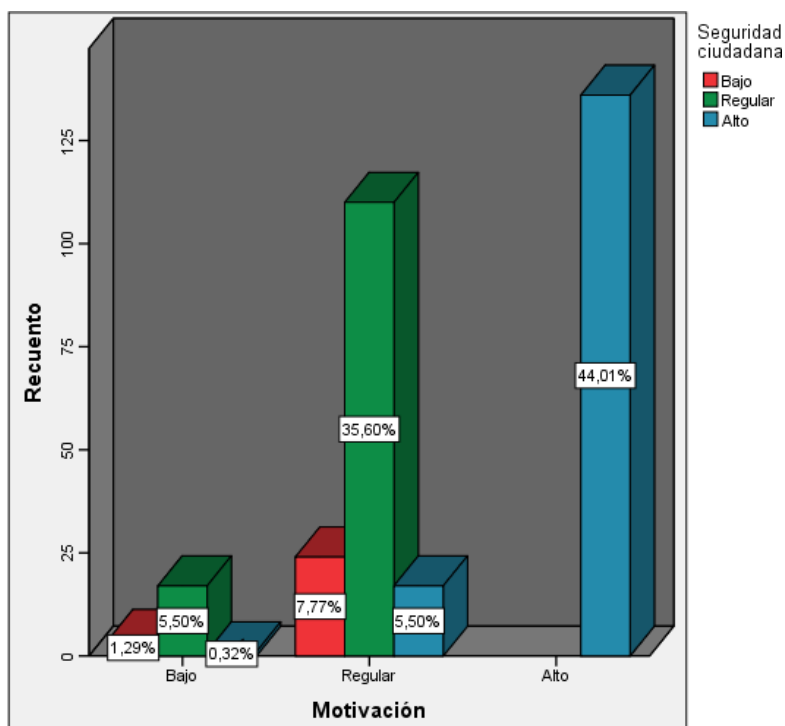


Figura 10. *Tabla de contingencia motivación y seguridad ciudadana*

De la tabla 18 y figura 10, se lograron los resultados siguientes: Primero se apreció para un nivel regular de la dimensión motivación un 35.6% con nivel regular de la seguridad ciudadana. Segundo se apreció para un nivel bajo de la dimensión motivación un 1.3% con nivel bajo de seguridad ciudadana. Tercero se apreció para un nivel alto de la dimensión motivación un 44.0% con nivel alto de la variable seguridad ciudadana.

Tabla de contingencia entre la dimensión y variable

Tabla 19. *Tabla de contingencia ambiente y seguridad ciudadana*

		Seguridad ciudadana			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Ambiente	Bajo	Recuento	24	72	8	104
		% del total	7,8%	23,3%	2,6%	33,7%
	Regular	Recuento	4	55	10	69
		% del total	1,3%	17,8%	3,2%	22,3%
	Alto	Recuento	0	0	136	136
		% del total	0,0%	0,0%	44,0%	44,0%
Total		Recuento	28	127	154	309
		% del total	9,1%	41,1%	49,8%	100,0%

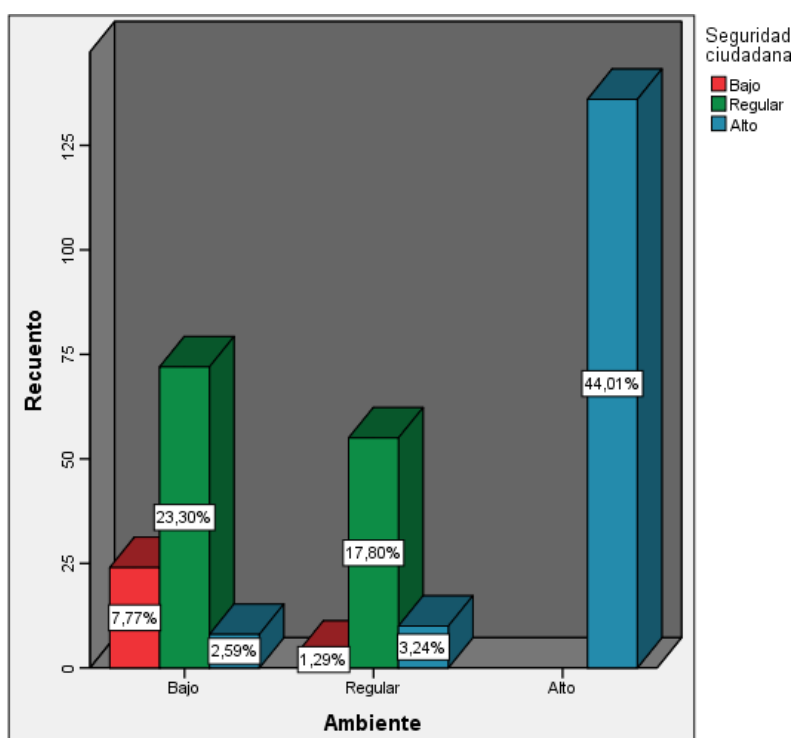


Figura 11. *Tabla de contingencia ambiente y seguridad ciudadana*

De la tabla 19 y figura 11, se lograron los resultados siguientes: Primero se apreció para un nivel regular de la dimensión ambiente un 17.8% con nivel regular de la seguridad ciudadana. Segundo se apreció para un nivel bajo de la dimensión ambiente un 7.8% con nivel bajo de seguridad ciudadana. Tercero se apreció para un nivel alto de la dimensión ambiente un 44.0% con nivel alto de la variable seguridad ciudadana.

Tabla de contingencia entre la dimensión y variable

Tabla 20. *Tabla de contingencia capacidad y seguridad ciudadana*

		Seguridad ciudadana			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Capacidad	Bajo	Recuento	12	91	13	116
		% del total	3,9%	29,4%	4,2%	37,5%
	Regular	Recuento	16	36	5	57
		% del total	5,2%	11,7%	1,6%	18,4%
	Alto	Recuento	0	0	136	136
		% del total	0,0%	0,0%	44,0%	44,0%
Total	Recuento	28	127	154	309	
	% del total	9,1%	41,1%	49,8%	100,0%	

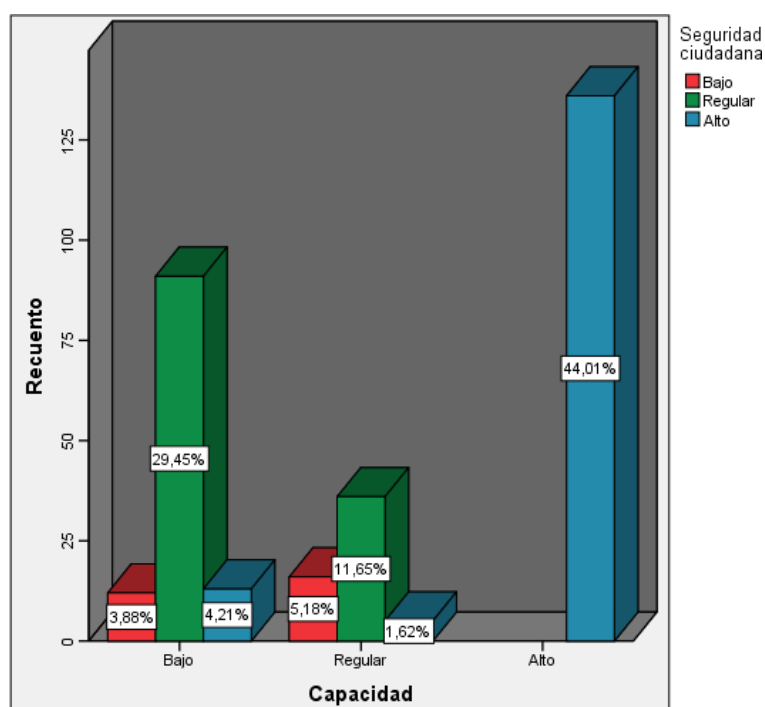


Figura 12. *Tabla de contingencia capacidad y seguridad ciudadana*

De la tabla 20 y figura 12, se lograron los resultados siguientes: Primero se apreció para un nivel regular de la dimensión capacidad un 11.7% con nivel regular de la seguridad ciudadana. Segundo se apreció para un nivel bajo de la dimensión capacidad un 3.9% con nivel bajo de seguridad ciudadana. Tercero se apreció para un nivel alto de la dimensión capacidad un 44.0% con nivel alto de la variable seguridad ciudadana.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho. El desempeño laboral del efectivo de la PNP no incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Ha. El desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Estadístico de prueba. Estadístico de nagalkerke asumiéndose el nivel de significación de prueba de $\alpha = 0.05$ frente al valor de significación estadística de p_valor

Tabla 21. *Prueba de bondad de ajuste del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	330,298			
Final	17,446	312,852	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, el chi cuadrado calculado es 312.852 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es mayor que el valor tabulado; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 22. *Pseudo coeficiente de determinación del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Cox y Snell	,637
Nagelkerke	,754
McFadden	,544

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.754), estimando en 75.4% la incidencia del desempeño laboral del policía en la seguridad ciudadana.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. La motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP no incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Ha. La motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Estadístico de prueba. Estadístico de nagalkerke asumiéndose el nivel de significación de prueba de $\alpha = 0.05$ frente al valor de significación estadística de p_valor

Tabla 23. *Prueba de bondad de ajuste de la motivación del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	328,371			
Final	14,987	313,384	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23, el chi cuadrado calculado es 313.384 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es mayor que el valor tabulado; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 24. *Pseudo coeficiente de determinación de la motivación del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Cox y Snell	,637
Nagelkerke	,755
McFadden	,545

Función de enlace: Logit.

En la tabla 24, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.755), estimando en 75.5% la incidencia de la motivación del desempeño laboral del policía en la seguridad ciudadana.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. El ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP no incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Ha. El ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Estadístico de prueba. Estadístico de nagalkerke asumiéndose el nivel de significación de prueba de $\alpha = 0.05$ frente al valor de significación estadística de p_valor

Tabla 25. *Prueba de bondad de ajuste del ambiente del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	339,854			
Final	17,371	322,483	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 25 el chi cuadrado calculado es 322.483 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es mayor que el valor tabulado; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 26. *Pseudo coeficiente de determinación del ambiente del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Cox y Snell	,648
Nagelkerke	,767
McFadden	,561

Función de enlace: Logit.

En la tabla 26, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.767), estimando en 76.7% la incidencia del ambiente del desempeño laboral del policía en la seguridad ciudadana.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. La capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP no incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Ha. La capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Estadístico de prueba. Estadístico de nagalkerke asumiéndose el nivel de significación de prueba de $\alpha = 0.05$ frente al valor de significación estadística de p_valor

Tabla 27. *Prueba de bondad de ajuste de la capacidad del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	337,343			
Final	18,180	319,162	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 27, el chi cuadrado calculado es 319.162 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es mayor que el valor tabulado; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 28. *Pseudo coeficiente de determinación de la capacidad del desempeño laboral de la PNP en la seguridad ciudadana*

Cox y Snell	,644
Nagelkerke	,763
McFadden	,555

Función de enlace: Logit.

En la tabla 28, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.763), estimando en 76.3% la incidencia de la capacidad del desempeño laboral del policía en la seguridad ciudadana.

IV. Discusión

Con relación al objetivo general de determinar la incidencia del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del desempeño laboral del efectivo policial y la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la seguridad ciudadana se debe al 75.4% del desempeño laboral del efectivo. Los resultados fueron corroborados por la tesis de Aguilar (2019) en donde la seguridad ciudadana es un elemento estresante que se vincula significativamente con el desempeño laboral; igualmente los estresores se vinculan con el cumplimiento de funciones del personal, otra relación significativa fue la tienen los tipos de estrés con la motivación laboral y finalmente las escalas de estrés se relacionan con las necesidades humanas del personal. Por otro lado, la tesis de Quinatoa (2019) en donde la ansiedad influye desfavorablemente en el desempeño laboral; la presencia en el personal de un nivel elevado de ansiedad genera un rendimiento profesional muy por debajo del nivel bueno; se prueban los factores relacionados a la ansiedad como: inteligencia baja, sin atención en las actividades ordinarias, obstrucción en las competencias de la razón, problemas fisiológicos, problemas para tomar decisiones y para solucionar problemas. Respecto a la seguridad ciudadana la tesis Vera (2019) sostiene que es muy escasa la capacidad que es ofrecida a la ciudadanía en su papel de corresponsable en la consideración de la seguridad, el rol que es atribuido está supeditado a la jefatura y a la conceptualización de la situación real que delimita el poder y mando de la policía que dirige la región. La población no participa con el apoyo en las actividades y funciones de los efectivos policiales en cuanto a las intervenciones realizadas desde el poder y mando de los municipios.

En consideración al primer objetivo específico de determinar la incidencia de la motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la motivación del desempeño laboral del efectivo policial y la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la seguridad ciudadana se debe al 75.5% de la motivación del desempeño laboral del efectivo. Los resultados fueron corroborados por la tesis de Farías (2019) en donde se afirma que los

incentivos son relevantes para la realización de las actividades del personal, los reconocimientos que permitirán en el personal la pasión necesaria para que sus actividades se desarrollen eficientemente, otro punto importante son las capacitaciones todas estas contribuyen en el desempeño laboral pero lamentablemente son escasas, la ausencia de un plan de tácticas sobre motivación que puedan estimular e impulsar a que el personal realice de manera eficiente sus competencias, destrezas y habilidades en sus actividades. En la investigación de Ccahua (2019) queda demostrada su compatibilidad en cuanto a la gestión del talento humano se asoció con el desempeño laboral de manera positiva, por consiguiente, si la gestión del talento humano mejora es muy probable que el desempeño de los efectivos policiales también mejore. Por otro lado, si se mejora el proceso de admisión, proceso de aplicación de personas, proceso de compensación, proceso de desarrollo del personal, proceso de mantenimiento de las condiciones laborales y el monitoreo de personas, se mejorará posiblemente el desempeño policial.

Acerca del segundo objetivo específico de determinar la incidencia del ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual del ambiente del desempeño laboral del efectivo policial y la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la seguridad ciudadana se debe al 76.7% del ambiente del desempeño laboral del efectivo. Los resultados fueron corroborados por la tesis de Eusebio (2019) en cuanto no se cumplen con los procedimientos de reclutamiento y selección con las políticas determinadas en los manuales; asimismo no se desarrollan evaluaciones del desempeño del personal y que desatienden las funciones desde el procedimiento de inducción hasta el desempeño laboral. Otra investigación que corrobora los resultados es la presentada por Guardamino y Núñez (2019) en ella, el 3% de los encuestados consideraron que no siempre la organización entrega buenas condiciones para laborar, el 68% consideraron que a veces, asimismo el 29% consideró que la mayoría de veces la organización si entrega las condiciones para realizar una buena labor; por otro lado, con relación al performance de los efectivos policiales el 12% consideró que este casi nunca existe, el 32% consideró que a veces, el 44% y el 12% que casi siempre y siempre respectivamente existe un buen desempeño en la labor del efectivo policial.

Referente al tercer objetivo específico de determinar la incidencia de la capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la capacidad del desempeño laboral del efectivo policial y la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la seguridad ciudadana se debe al 76.3% de la capacidad del desempeño laboral del efectivo. Los resultados fueron corroborados por la tesis de Rodríguez (2018) en cuanto sostiene que al conseguir evaluaciones de acuerdo al patrón muy similar, elementalmente no hay divergencias en cómo se aplicaron y cuál fue su performance en los poderes del Estado en las diferentes características analizadas, por lo que no existieron características organizacionales con el suficiente progreso y competencia que podrían distinguir en la condición de valorar las políticas administrativas. En la investigación de Huayaban, Ríos y Silva (2019) se corrobora el resultado por cuanto la identificación que el papel y funciones de los Gobiernos locales como responsable principal de la seguridad ciudadana en los delitos contra el patrimonio (robo), período 2015 – 2016, se realiza en un grado poco importante. Además, el papel de la policía en la Comisaría como responsable principal de la seguridad ciudadana en los delitos contra el patrimonio (robo), período 2015 – 2016, se cumple en una medida poco significativa.

V. Conclusiones

Se determinó que el desempeño laboral del efectivo policial incide de manera significativa en la seguridad ciudadana, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en el distrito de La Victoria. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la fluctuación de la seguridad ciudadana se debe al 75.4% del desempeño laboral del efectivo policial en el distrito de La Victoria.

Se determinó que la motivación del desempeño laboral del efectivo policial incide de manera significativa en la seguridad ciudadana, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en el distrito de La Victoria. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la fluctuación de la seguridad ciudadana se debe al 75.5% de la motivación del desempeño laboral del efectivo policial en el distrito de La Victoria.

Se determinó que el ambiente del desempeño laboral del efectivo policial incide de manera significativa en la seguridad ciudadana, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en el distrito de La Victoria. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la fluctuación de la seguridad ciudadana se debe al 76.7% del ambiente del desempeño laboral del efectivo policial en el distrito de La Victoria.

Se determinó que la capacidad del desempeño laboral del efectivo policial incide de manera significativa en la seguridad ciudadana, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en el distrito de La Victoria. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la fluctuación de la seguridad ciudadana se debe al 76.3% de la capacidad del desempeño laboral del efectivo policial en el distrito de La Victoria.

VI. Recomendaciones

Con respecto a la primera conclusión, el establecimiento de la PNP del distrito de La Victoria, al mejorar los elementos del desempeño laboral de sus efectivos como: motivación, ambiente y capacidades facilita la optimización de la seguridad ciudadana.

Con relación a la segunda conclusión, el establecimiento de la PNP del distrito de La Victoria, tendrá que satisfacer las demandas y necesidades del efectivo policial, asimismo promover que todos los efectivos tengan misma accesibilidad a crecimiento con el propósito que se sienta identificado con las funciones y tareas que realiza; es importante que el efectivo policial se sienta valorado por la institución para que se comprometa con la labor que la institución requiera en favor de la ciudadanía.

En consideración a la tercera conclusión, el establecimiento de la PNP del distrito de La Victoria, debe disponer de un ambiente donde el efectivo pueda desempeñarse adecuadamente, estos ambientes deben estar implementados con equipos tecnológicos modernos y por materiales de oficina, con el objetivo de brindar seguridad a la ciudadanía el efectivo policial debe sujetarse a las reglas de conducta y cumplir con las leyes y reglamentos internos.

Referente a la cuarta conclusión, el establecimiento de la PNP del distrito de La Victoria, debe recibir permanentemente capacitaciones con el propósito de mejorar su desempeño, impulsar sus habilidades interpersonales para vincularse con la ciudadanía y de esta forma respondan rápidamente a las diversas situaciones problemáticas que se presentan en el distrito.

VII. Referencias

- Aguilar, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaria de Villa, Chorrillos*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Carrillo, R. (2019). *El desempeño de la Policía Nacional del Perú y su influencia en la prevención del delito y faltas en el distrito de Huánuco - 2018*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Ccahua, K. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General – PNP, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chinchilla, L. y Vorndran, D. (2018). *Citizen Security in Latin America and the Caribbean. Challenges and Innovation in Management and Public Policies over the Last 10 Years*. Inter-American Development Bank, 2018.
- Curbet, J. (2009). *El rey desnudo. La gobernabilidad de la seguridad ciudadana*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=_4gWAwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0
- Decreto Legislativo N° 1149. (s.f.). *Ley que norma la Carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú*. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-modifica-el-decreto-legislativo-1149-decreto-legislativo-n-1242-1444266-2>
- Eusebio, J. (2019). *Gestión de talento humano y su incidencia en el Desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, año 2017*. Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad.
- Farías, L. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Escuela Ciudad de Salinas provincia de Santa Elena año 2018*. Tesis de maestría,

- Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/5054>
- Fleitas, D. (2010). *La seguridad ciudadana en Argentina y su relación con el contexto regional*. Buenos Aires: Flacso.
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O. y Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima: San Marcos.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas d investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Guardamino, P. y Núñez, E. (2019). *Condiciones laborales y su influencia en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaria Sectorial PNP, Juanjuí 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Huayaban, C., Rios, E. y Silva, B. (2019). *El rol de los responsables principales de la seguridad ciudadana (gobiernos locales, policía, ciudadanía) y su incidencia en los delitos contra el patrimonio (robo) en el distrito de Yarinacocha, periodo 2015-2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
- Lazzetta, M. (2019). Seguridad ciudadana y actividad policial comunitaria en Argentina. Estudio de caso en Rosario. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(25), 93-110. doi: <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.387>
- Ley de Apoyo a la Seguridad Ciudadana con Cámaras y Video vigilancia públicas y privadas. (2013). *Ley N° 30120*. Diario Oficial El Peruano.
- Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana. (2003). *Ley N° 27933*. Diario Oficial El Peruano.
- Lio, V. (2015). Cámaras de seguridad y prevención del delito. La utilización de la videovigilancia en la ciudad de Buenos Aires. *Visioni LatinoAmericane*, 13, 33-46.
- Navarro, E. (2014). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una organización de la Sociedad civil de la ciudad de Obregón, Sonora*. Tesis doctoral, Instituto Tecnológico de Sonora, Sonora. Obtenido de <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/tesiselbamyriam.pdf>
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Transversal.

- PNUD. (2013). *Issue brief: Citizen Security. Crisis prevention and recovery*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/crisis-prevention-andrecovery/IssueBriefCitizenSecurity.html>
- Poveda, J. y Assaf, J. (2020). Legitimación de la Policía, un estudio sobre políticas de seguridad, participación e integración ciudadana en Bolivia. *Brazilian Journal of Policy and Development*, 2(1), 21 - 36. Obtenido de <https://www.brjpd.com.br/brjpd/article/view/19>
- Quinatoa, D. (2019). *Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos élite de la Policía Nacional del Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, durante el año 2018*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito.
- Ramos, M. (2017). *Citizen security in Latin America*.
- Ramos, W. (2017). *Seguridad ciudadana y trabajo comunitario en la satisfacción laboral policial en las comisarias de El Agustino, Lima 2017*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima.
- Raurau, F. (2019). *Desempeño de la función policial en el control de a seguridad interna en conflictos sociales frente a las garantías constitucionales para la protección del efectivo policial departamento de Cusco*. Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Rodríguez, R. (2018). *Evaluación de la seguridad ciudadana: las instituciones de prevención, control y justicia penal de la República de Panamá como caso de estudio*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Saín, M. (2010). *La reforma policial en América Latina. Una mirada crítica desde el progresismo*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Cengage Learning.
- UNESCO. (2017). *Early Warning Systems for Geohazard Risk Reduction* .
- Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. (2012). *Dimensiones e indicadores de la evaluación del desempeño policial*. Obtenido de https://issuu.com/unesvirtual/docs/edfp_lectura_encuentro4
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Vera, A. (2019). *La inclusión del enfoque de género en la formulación de la política pública de seguridad ciudadana en Bogotá (2004-2012)*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Incidencia del Desempeño laboral del efectivo de la Policía Nacional del Perú en la Seguridad Ciudadana en el distrito de La Victoria, 2020

Autor: Javier Alvaro Puma

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Desempeño laboral				
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
¿De qué manera incide el desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020?	Determinar la incidencia del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.	El desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.	Motivación	Ambiente profesional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		
				Bienestar de los empleados			
				Logros			
				Satisfacción			
				Metas- expectativas			
				Equipo/materiales			
				Diseño del puesto			
				Condiciones económicas	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (22 - 51) (2) Regular (51 - 81) (3) Alto (81 - 110)
¿De qué manera incide la motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020?	Determinar la incidencia de la motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.	La motivación del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.	Ambiente	Reglas y políticas			
				Apoyo de las autoridades			
				Leyes y reglamentos			
				Habilidades técnicas			
				Habilidades interpersonales	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		
¿De qué manera incide el ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020?	Determinar la incidencia del ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.	El ambiente del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.	Capacidad	Habilidades para solucionar			
				Habilidades analíticas			
				Habilidades comunicacionales			

¿De qué manera incide la capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020?

Determinar la incidencia de la capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

La capacidad del desempeño laboral del efectivo de la PNP incide significativamente en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria para el periodo 2020.

Variable 2: Seguridad ciudadana

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Organización	Planificación	1, 2, 3,	(1)	
	Coordinación	4, 5,6,7	Totalmente	
Acciones	Ejecución	8, 9, 10,	en	
	Control	11,12	desacuerdo	(1) Bajo (17 - 40)
	Alarmas		(2) En desacuerdo	(2) Regular (40 - 62)
Herramientas	Cámaras de video vigilancia	13,14,	Indiferente	(3) Alto (62 - 85)
		15, 16, 17	(4) De acuerdo	
			(5) Totalmente de acuerdo	

Tipo de investigación	Diseño	Técnica e instrumento	Muestra	Análisis de datos
Aplicada	No experimental - Transversal	Encuesta - cuestionario	309 habitantes del distrito de La Victoria	Estadística descriptiva Tabla de frecuencia Tabla de contingencia
Nivel de investigación	Enfoque	Población	Muestreo	Estadística inferencial
Descriptiva - explicativa	Cuantitativo	166,657 habitantes del distrito de La Victoria	Probabilístico - aleatorio simple	Regresión logística ordinal

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Variable: Desempeño laboral

N	INDICADORES	1	2	3	4	5
Motivación						
1	Cree usted que la Institución satisface las necesidades laborales de su efectivo policial.					
2	Cree usted que todo el efectivo policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
3	Cree usted que la institución debería de brindar facilidades en el horario para que el efectivo policial se capacite y estudie en universidades.					
4	Cree usted que el efectivo policial realiza las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial.					
5	Cree usted que el efectivo policial se siente identificado con las tareas que realizan.					
6	Cree usted que el efectivo policial calificado se siente valorado por la institución.					
7	Cree usted que la institución se siente satisfecho con el desempeño del efectivo policial.					
8	Cree usted que el efectivo policial se siente comprometido con el trabajo que realiza la institución.					
Ambiente laboral						
9	Cree usted que el lugar donde desempeña las funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.					
10	Cree usted que el efectivo policial desempeña sus funciones de acuerdo al perfil del puesto.					
11	Cree usted que todos los efectivos policiales se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.					
12	Cree usted que el efectivo policial recibe el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativa.					
13	Cree usted que el efectivo policial cumple con lo señalado por las leyes y reglamentos internos.					
14	Cree usted que los superiores se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el efectivo policial.					
15	Cree usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora el efectivo policial.					
Capacidad laboral						
16	Cree usted que el efectivo policial se encuentra capacitado para el perfil del puesto que desempeña.					

17	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.					
18	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades interpersonales que responden a la solución de situaciones problemáticas.					
19	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativa.					
20	Cree usted que el efectivo policial aplica sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informes administrativos disciplinarios.					
21	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades comunicacionales que permitan obtener la información necesaria en la formulación de las actas.					
22	Cree usted que el efectivo policial se siente en la capacidad de tomar decisiones referentes al sistema administrativo disciplinario.					

Variable: Seguridad ciudadana

N	INDICADORES	1	2	3	4	5
Organización						
1	¿Cree usted que los efectivos policiales del distrito de La Victoria deban planificar la conformación de Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?					
2	¿Cree usted que se debe de planificarse los procedimientos referidos a las acciones de las Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?					
3	¿Cree usted que las Juntas Vecinales deban apoyar a la Comisaria en la elaboración de planes para la identificación de las zonas de riesgo?					
4	¿Cree usted que se deba coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la conformación de nuevas Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?					
5	¿Cree usted que se debe coordinar el desarrollo de los procedimientos referidos a las acciones de las Juntas Vecinales durante eventos de seguridad ciudadana?					
6	¿Cree usted que las Juntas Vecinales deban coordinar con la Comisaria el desarrollo de los planes de identificación de las zonas de riesgo del distrito?					
7	¿Cree usted que se deba planificar la implementación de herramientas de apoyo a la seguridad ciudadana como alarmas y sistemas de video vigilancia?					
Acciones						
8	¿Cree usted que se deba llevar un registro de la ejecución de los planes orientados a la conformación de nuevas Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?					
9	¿Cree usted que se deba llevar un registro de eventos de seguridad ciudadana realizadas por las Juntas Vecinales?					
10	¿Cree usted que se deba llevar registro de los integrantes que conforman las Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?					
11	¿Cree usted que se deba llevar registros de las acciones de las Juntas Vecinales durante eventos de seguridad ciudadana?					
12	¿Cree usted que se deba llevar un registro de las zonas de riesgo identificadas en el distrito de La Victoria?					
Herramientas						
13	¿Cree usted que se deba llevar un inventario de las herramientas de apoyo a la seguridad ciudadana como alarmas y sistemas de video vigilancia?					
14	¿Cree usted que la comunidad deba apoyar en la implementación de sirenas y sistemas de video vigilancia en sus zonas de residencia?					
15	¿Cree usted que los sistemas de video vigilancia deben ser administrados por la comisaría del distrito?					
16	¿Cree usted que el uso de sirenas y cámaras de video vigilancia en las zonas de riesgo del distrito permitan un mejor control de las acciones delictivas?					

17	¿Cree usted que los sistemas de video vigilancia deben estar interconectados con la central de emergencia, los bomberos y el serenazgo?					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: MOTIVACIÓN								
1	Cree usted que la institución satisface las necesidades laborales de su efectivo policial.	✓		✓		✓		
2	Cree usted que todo el efectivo policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.	✓		✓		✓		
3	Cree usted que la institución debería de brindar facilidades en el horario para que el efectivo policial se capacite y estudie en universidades.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que el efectivo policial realiza las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que el efectivo policial se siente identificado con las tareas que realizan.	✓		✓		✓		
6	Cree usted que el efectivo policial calificado se siente valorado por la institución.	✓		✓		✓		
7	Cree usted que la institución se siente satisfecho con el desempeño del efectivo policial.	✓		✓		✓		
8	Cree usted que el efectivo policial se siente comprometido con el trabajo que realiza la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSION: AMBIENTE LABORAL								
9	Cree usted que el lugar donde desempeña las funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.	✓		✓		✓		
10	Cree usted que el efectivo policial desempeña sus funciones de acuerdo al perfil del puesto.	✓		✓		✓		
11	Cree usted que todos los efectivos policiales se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Cree usted que el efectivo policial recibe el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativa.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que el efectivo policial cumple con lo señalado por las leyes y reglamentos internos.	✓		✓		✓		
14	Cree usted que los superiores se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el efectivo policial.	✓		✓		✓		
15	Cree usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora el efectivo policial.	✓		✓		✓		
DIMENSION: CAPACIDAD LABORAL								
16	Cree usted que el efectivo policial se encuentra capacitado para el perfil del puesto que desempeña.	✓		✓		✓		
17	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	✓		✓		✓		
18	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades interpersonales que responden a la solución de situaciones problemáticas.	✓		✓		✓		
19	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativa.	✓		✓		✓		

20	Cree usted que el efectivo policial aplica sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informes administrativos disciplinarios.	✓	✓	✓	✓
21	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades comunicacionales que permitan obtener la información necesaria en la formulación de las actas.	✓	✓	✓	✓
22	Cree usted que el efectivo policial se siente en la capacidad de tomar decisiones referentes al sistema administrativo disciplinario.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. GUIZADO OSCCO, Felipe DNI: 31169557

Especialidad del validador: DOCENTE METODOLOGO.

Lima, 24 de junio del 2020

- 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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SEGURIDAD CIUDADANA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: ORGANIZACIÓN								
1	¿Cree usted que los efectivos policiales del distrito de La Victoria deban planificar la conformación de Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que se debe de planificarse los procedimientos referidos a las acciones de las Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que las Juntas Vecinales deban apoyar a la Comisaría en la elaboración de planes para la identificación de las zonas de riesgo?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que se deba coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la conformación de nuevas Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que se debe coordinar el desarrollo de los procedimientos referidos a las acciones de las Juntas Vecinales durante eventos de seguridad ciudadana?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que las Juntas Vecinales deban coordinar con la Comisaría el desarrollo de los planes de identificación de las zonas de riesgo del distrito?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que se deba planificar la implementación de herramientas de apoyo a la seguridad ciudadana como alarmas y sistemas de video vigilancia?	✓		✓		✓		
DIMENSION: ACCIONES								
8	¿Cree usted que se deba llevar un registro de la ejecución de los planes orientados a la conformación de nuevas Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	✓		✓		✓		
9	¿Cree usted que se deba llevar un registro de eventos de seguridad ciudadana realizadas por las Juntas Vecinales?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que se deba llevar registro de los integrantes que conforman las Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que se deba llevar registros de las acciones de las Juntas Vecinales durante eventos de seguridad ciudadana?	✓		✓		✓		
12	¿Cree usted que se deba llevar un registro de las zonas de riesgo identificadas en el distrito de La Victoria?	✓		✓		✓		
DIMENSION: HERRAMIENTAS								
13	¿Cree usted que se deba llevar un inventario de las herramientas de apoyo a la seguridad ciudadana como alarmas y sistemas de video vigilancia?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que la comunidad deba apoyar en la implementación de sirenas y sistemas de video vigilancia en sus zonas de residencia?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que los sistemas de video vigilancia deben ser administrados por la comisaría del distrito?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que el uso de sirenas y cámaras de video vigilancia en las zonas de riesgo del distrito permitan un mejor control de las acciones delictivas?	✓		✓		✓		

17	¿Cree usted que los sistemas de video vigilancia deben estar interconectados con la central de emergencia, los bomberos y el serenazgo?	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUIZADO OSCCO, Felipe DNI: 31169557

Especialidad del validador: DOCENTE METODOLOGO

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

Lima, 24 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Cree usted que la Institución satisface las necesidades laborales de su efectivo policial.	X		X		X		
2	Cree usted que todo el efectivo policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.	X		X		X		
3	Cree usted que la institución debería de brindar facilidades en el horario para que el efectivo policial se capacite y estudie en universidades.	X		X		X		
4	Cree usted que el efectivo policial realiza las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial.	X		X		X		
5	Cree usted que el efectivo policial se siente identificado con las tareas que realizan.	X		X		X		
6	Cree usted que el efectivo policial calificado se siente valorado por la institución.	X		X		X		
7	Cree usted que la institución se siente satisfecho con el desempeño del efectivo policial.	X		X		X		
8	Cree usted que el efectivo policial se siente comprometido con el trabajo que realiza la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN: AMBIENTE LABORAL								
9	Cree usted que el lugar donde desempeña las funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.	X		X		X		
10	Cree usted que el efectivo policial desempeña sus funciones de acuerdo al perfil del puesto.	X		X		X		
11	Cree usted que todos los efectivos policiales se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.	X		X		X		
12	Cree usted que el efectivo policial recibe el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativa.	X		X		X		
13	Cree usted que el efectivo policial cumple con lo señalado por las leyes y reglamentos internos.	X		X		X		
14	Cree usted que los superiores se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el efectivo policial.	X		X		X		
15	Cree usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora el efectivo policial.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL								
16	Cree usted que el efectivo policial se encuentra capacitado para el perfil del puesto que desempeña.	X		X		X		
17	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	X		X		X		
18	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades interpersonales que responden a la solución de situaciones problemáticas.	X		X		X		
19	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativa.	X		X		X		

20	Cree usted que el efectivo policial aplica sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informes administrativos disciplinarios.	X		X		X		
21	Cree usted que el efectivo policial posee habilidades comunicacionales que permitan obtener la información necesaria en la formulación de las actas.	X		X		X		
22	Cree usted que el efectivo policial se siente en la capacidad de tomar decisiones referentes al sistema administrativo disciplinario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

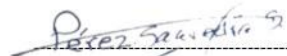
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

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.

Lima, 03 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SEGURIDAD CIUDADANA

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cree usted que los efectivos policiales del distrito de La Victoria deban planificar la conformación de Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	X		X		X		
2	¿Cree usted que se debe de planificarse los procedimientos referidos a las acciones de las Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	X		X		X		
3	¿Cree usted que las Juntas Vecinales deban apoyar a la Comisaría en la elaboración de planes para la identificación de las zonas de riesgo?	X		X		X		
4	¿Cree usted que se deba coordinar el desarrollo de las actividades orientadas a la conformación de nuevas Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	X		X		X		
5	¿Cree usted que se debe coordinar el desarrollo de los procedimientos referidos a las acciones de las Juntas Vecinales durante eventos de seguridad ciudadana?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las Juntas Vecinales deban coordinar con la Comisaría el desarrollo de los planes de identificación de las zonas de riesgo del distrito?	X		X		X		
7	¿Cree usted que se deba planificar la implementación de herramientas de apoyo a la seguridad ciudadana como alarmas y sistemas de video vigilancia?	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACCIONES								
8	¿Cree usted que se deba llevar un registro de la ejecución de los planes orientados a la conformación de nuevas Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	X		X		X		
9	¿Cree usted que se deba llevar un registro de eventos de seguridad ciudadana realizadas por las Juntas Vecinales?	X		X		X		
10	¿Cree usted que se deba llevar registro de los integrantes que conforman las Juntas Vecinales de seguridad ciudadana?	X		X		X		
11	¿Cree usted que se deba llevar registros de las acciones de las Juntas Vecinales durante eventos de seguridad ciudadana?	X		X		X		
12	¿Cree usted que se deba llevar un registro de las zonas de riesgo identificadas en el distrito de La Victoria?							
DIMENSIÓN: HERRAMIENTAS								
13	¿Cree usted que se deba llevar un inventario de las herramientas de apoyo a la seguridad ciudadana como alarmas y sistemas de video vigilancia?	X		X		X		
14	¿Cree usted que la comunidad deba apoyar en la implementación de sirenas y sistemas de video vigilancia en sus zonas de residencia?	X		X		X		
15	¿Cree usted que los sistemas de video vigilancia deben ser administrados por la comisaría del distrito?	X		X		X		
16	¿Cree usted que el uso de sirenas y cámaras de video vigilancia en las zonas de riesgo del distrito permitan un mejor control de las acciones delictivas?	X		X		X		
17	¿Cree usted que los sistemas de video vigilancia deben estar interconectados con la central de emergencia, los bomberos y el serenazgo?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO** **DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Lima 03 de julio del 2020

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

A continuación se detalla los resultados de las pruebas de confiabilidad de cada instrumento empleado en la recolección de datos:

Prueba de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	22

Comparando el resultado obtenido en la tabla con los valores del coeficiente Alfa de Cronbach de la tabla 6, el instrumento de la variable desempeño laboral tuvo un coeficiente de 0.989 por lo tanto el instrumento presentó un nivel de confiabilidad excelente.

Prueba de confiabilidad de la variable: Seguridad ciudadana

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	17

Comparando el resultado obtenido en la tabla con los valores del coeficiente Alfa de Cronbach de la tabla 6, el instrumento de la variable seguridad ciudadana tuvo un coeficiente de 0.969 por lo tanto el instrumento presentó un nivel de confiabilidad excelente.

AUTORIZACIÓN

---EL QUE SUSCRIBE: CORONEL PNP EDWIN, MOLINA ZAMBRANO, JEFE DE LA DIVISIÓN POLICIAL CENTRO 2 REGION POLICIAL - LIMA: CERTIFICA:-----

---QUE, EL ST1. PNP **JAVIER, ALVARO PUMA**, IDENTIFICADO CON CIP. NRO. 30924207 Y DNI. NRO. 29604917, PERTENECIENTE A LA DIVPOL CENTRO 2, Y ACTUALMENTE PRESTANDO SERVICIOS EN LA SECCION DE INVESTIGACIONES – SEINCRI DE LA CIA LA VICTORIA; **AUTORIZO** PARA QUE REALICE LA INVESTIGACION Y ENCUESTA CON EL TITULO “**INCIDENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL EFECTIVO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU EN LA SEGURIDAD CIUDADANA EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA-2020**”, CON EL FIN DE QUE OBTENGA EL GRADO ACADEMICO DE: MAESTRO EN GESTION PUBLICA; ESTUDIOS QUE LO LLEVA A CABO EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; LO QUE SE EXPIDE LA PRESENTE AUTORIZACION PARA LOS FINES DEL CASO.

LA VICTORIA, 25 DE ABRIL DEL 2019



[Handwritten signature]
OA-222030
Edwin Néstor MOLINA ZAMBRANO
CORONEL PNP
JEFE DIVPOL CENTRO 2

Anexo 7: Base de datos

Variable: Desempeño laboral

Enc	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	1	2	4	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
4	3	4	4	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	4	3	1	3	2	2	3	3	2
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
6	4	4	3	1	2	4	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	3	1	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
9	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2
12	4	4	3	2	2	4	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
14	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
17	4	5	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2
18	3	4	2	1	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2
19	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
21	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2
23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
25	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
29	2	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1

30	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
31	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1
32	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
33	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	2	2	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1
35	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	5	3	1	2	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
37	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
38	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
39	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
40	3	4	3	1	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1
41	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	1
42	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
43	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
45	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
46	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
47	3	5	2	1	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1
48	3	4	2	1	3	5	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1
49	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
50	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
51	3	5	3	1	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
52	3	4	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1
53	3	5	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3
54	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
55	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
56	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
57	2	5	2	1	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2
58	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
59	3	5	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3
60	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
61	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
62	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
63	3	5	2	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3
64	2	5	2	2	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2

65	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
66	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
67	3	5	4	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
68	2	5	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3
69	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
70	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
71	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	2	1	2	4	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
73	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
74	3	4	4	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	4	3	1	3	2	2	3	3	2
75	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
76	4	4	3	1	2	4	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
77	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	3	3	1	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
79	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
80	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
82	4	4	3	2	2	4	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
83	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
84	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2
85	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
87	4	5	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2
88	3	4	2	1	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2
89	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
91	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2
93	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
95	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2
96	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	2	4	2	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
99	2	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1

100	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
101	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
102	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
103	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	4	2	2	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1
105	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	2	5	3	1	2	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
107	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	3	1	2	3	2	1
108	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
109	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
110	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
111	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	1
112	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
113	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2
115	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
116	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
117	3	5	2	1	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1
118	3	4	2	1	3	5	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1
119	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
120	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
121	3	5	3	1	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
122	3	4	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1
123	3	5	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3
124	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
125	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
126	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
127	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
128	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
129	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
130	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
131	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
132	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
133	3	5	2	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3
134	2	5	2	2	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2

135	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
136	2	3	3	1	3	5	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3
137	3	5	4	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
138	2	5	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3
139	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
140	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
141	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
142	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
143	3	5	3	1	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
144	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
145	3	5	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3
146	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
147	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
148	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
149	2	5	2	1	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2
150	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
151	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
152	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
153	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
154	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
155	3	5	2	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3
156	2	5	2	2	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2
157	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
158	2	3	3	1	3	5	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3
159	3	5	4	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
160	2	5	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3
161	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
162	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
163	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
164	4	4	2	1	2	4	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
165	3	4	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	3	2
166	3	4	4	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	4	3	1	3	2	2	3	3	2
167	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
168	4	4	3	1	2	4	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
169	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

170	4	3	3	1	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
171	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
172	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
174	4	4	3	2	2	4	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
175	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
176	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2
177	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
178	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
179	4	5	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2
180	3	4	2	1	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2
181	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
183	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
184	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2
185	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
186	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
187	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2
188	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
189	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
190	2	4	2	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
191	2	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1
192	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
193	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1
194	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
195	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
196	3	4	2	2	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1
197	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
198	3	4	3	1	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1
199	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	1
200	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
201	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
202	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
203	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
204	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2

205	3	5	2	1	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1
206	3	4	2	1	3	5	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1
207	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
208	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	
209	3	5	3	1	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
210	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
211	3	5	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3
212	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
213	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
214	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
215	2	5	2	1	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2
216	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
217	3	5	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3
218	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
219	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
220	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
221	3	5	2	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3
222	2	5	2	2	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2
223	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
224	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
225	3	5	4	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
226	2	5	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3
227	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
228	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
229	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
230	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
231	3	5	3	1	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
232	3	4	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1
233	3	5	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3
234	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
235	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
236	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
237	2	5	2	1	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2
238	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
239	3	5	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3

240	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
241	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
242	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
243	3	5	2	2	2	4	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3
244	2	5	2	2	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2
245	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
246	2	3	3	1	3	5	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3
247	3	5	4	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
248	2	5	4	2	2	4	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3
249	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
250	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
251	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
252	4	4	2	1	2	4	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
253	3	4	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	3	2
254	3	4	4	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	4	3	1	3	2	2	3	3	2
255	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
256	4	4	3	1	2	4	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
257	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
258	4	3	3	1	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
259	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
260	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
261	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2
262	4	4	3	2	2	4	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
263	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
264	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2
265	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
266	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
267	4	5	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2
268	3	4	2	1	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2
269	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
270	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
271	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
272	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2
273	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
274	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2

275	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2
276	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
277	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
278	2	4	2	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
279	2	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1
280	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
281	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
282	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
283	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
284	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
285	2	4	2	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
286	2	4	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1
287	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
288	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1
289	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
290	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
291	3	4	2	2	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1
292	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
293	2	5	3	1	2	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
294	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	3	1	2	3	2	1
295	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
296	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
297	3	4	3	1	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1
298	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	1
299	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
300	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
301	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2
302	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
303	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
304	3	5	2	1	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1
305	3	4	2	1	3	5	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1
306	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
307	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
308	3	5	3	1	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
309	3	4	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1

Seguridad ciudadana

Enc	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4
2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
3	4	4	4	3	3	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
6	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
7	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	3	3
12	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
17	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1
18	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5
19	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
21	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
22	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
24	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	1	1	1	2	1	4	5
25	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5
26	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
27	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
28	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4
29	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
30	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4

31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
32	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
36	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
37	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4
38	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	5	2	3
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5
41	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
42	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
46	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
47	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
48	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
49	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
50	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5
51	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
52	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
53	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4
54	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
55	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
56	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
57	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5
58	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
59	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
60	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
61	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
62	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
63	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4
64	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
65	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

66	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
67	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
68	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5
69	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
70	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
71	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4
72	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
73	4	4	4	3	3	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4
74	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
75	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
76	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
77	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
78	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
79	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
80	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
81	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	3	3
82	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3
83	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
84	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
85	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
86	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
87	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1
88	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5
89	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
90	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
91	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
92	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
93	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
94	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	1	1	1	2	1	4	5
95	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5
96	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
97	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
98	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4
99	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
100	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4

101	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
102	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
103	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
104	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
105	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
106	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
107	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4
108	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	5	2	3
109	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
110	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5
111	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
112	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
113	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
114	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
115	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
116	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
117	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
118	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
119	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
120	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5
121	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
122	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
123	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4
124	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
125	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
126	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
127	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5
128	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
129	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
130	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
131	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
132	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
133	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4
134	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
135	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

136	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
137	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
138	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5
139	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
140	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
141	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
142	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5
143	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
144	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
145	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4
146	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
147	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
148	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
149	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
150	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
151	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
152	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
153	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
154	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
155	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4
156	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
157	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
158	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
159	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
160	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5
161	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
162	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
163	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4
164	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
165	4	4	4	3	3	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4
166	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
167	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
168	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
169	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
170	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1

171	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
172	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
173	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	3	3
174	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3
175	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
176	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
177	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
178	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
179	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1
180	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5
181	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
182	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
183	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
184	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
185	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
186	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	1	1	1	2	1	4	5
187	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
188	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
189	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
190	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4
191	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
192	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
193	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
194	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
195	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
196	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
197	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
198	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5
199	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
200	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
201	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
202	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
203	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
204	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
205	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4

206	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
207	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
208	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5
209	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
210	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
211	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4
212	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
213	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
214	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
215	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5
216	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
217	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
218	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
219	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
220	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
221	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4
222	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
223	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
224	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
225	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
226	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5
227	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
228	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
229	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
230	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5
231	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
232	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
233	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4
234	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
235	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
236	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
237	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5
238	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
239	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
240	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5

241	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
242	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
243	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4
244	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5
245	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
246	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5
247	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
248	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	3	5
249	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
250	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
251	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4
252	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
253	4	4	4	3	3	1	1	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4
254	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
255	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
256	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
257	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
258	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
259	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
260	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
261	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	3	3
262	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3
263	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
264	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
265	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
266	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
267	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1
268	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5
269	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
270	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
271	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
272	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
273	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
274	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	1	1	1	2	1	4	5
275	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5

276	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
277	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
278	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4
279	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
280	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
281	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	1	1	1	2	1	4	5
282	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5
283	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
284	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
285	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4
286	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
287	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
288	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
289	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
290	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
291	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
292	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
293	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
294	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4
295	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	5	2	3
296	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
297	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5
298	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
299	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5
300	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
301	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
302	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
303	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
304	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
305	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
306	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
307	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5
308	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4	5	1	3	4	4
309	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3