



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión Administrativa y Bienestar Laboral Durante la
Pandemia del Covid 19 en la Policía de Carreteras Lima Norte.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ponticel Huamanciza, Juan Carlos (ORCID: 0000-0001-8485-3761)

ASESOR:

Dr. Martínez López, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi señora madre, mi señor padre y mis tres amados hijos, Piero, Gianfranco y Antonella.

Agradecimiento

A Dios por todo lo vivido, a mi asesor que con su experiencia y paciencia supo guiarme a culminar mi tesis y a mis colegas policías que me acompañaron a redoblar esfuerzos para servir al país y a su población.

Índice

| | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de Figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco teórico | 5 |
| III. Metodología | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación. Tipo de investigación. | 14 |
| 3.2 Variables y Operacionalización. | 14 |
| 3.3 Población y muestra. | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Técnicas | 16 |
| 3.5. Procedimientos. | 19 |
| 3.6. Método de análisis de la información. | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 20 |
| IV. Resultados | 21 |
| V. Discusión | 33 |
| VI. Conclusiones | 36 |
| VII. Recomendaciones. | 37 |
| Referencias | 38 |
| Anexos | 45 |
| Anexo 1. Matriz de Consistencia | 46 |
| Anexo 2. Instrumentos | 48 |
| Anexo 3. Base de datos | 54 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión Administrativa | 15 |
| Tabla 2. Operacionalización de la Variable Bienestar Laboral. | 15 |
| Tabla 3. Distribución de la población. | 16 |
| Tabla 4. Ficha Técnica del Instrumento de Gestión Administrativa | 17 |
| Tabla 5. Ficha Técnica del Instrumento de Bienestar Laboral | 17 |
| Tabla 6. Expertos que validaron el cuestionario CAP sobre riesgos biológicos | 18 |
| Tabla 7. Correlación gestión administrativa y el bienestar laboral | 28 |
| Tabla 8. Correlación gestión administrativa y satisfacción laboral | 29 |
| Tabla 9. Correlación gestión administrativa y el entorno laboral | 30 |
| Tabla 10. Correlación gestión administrativa y salud del personal | 31 |
| Tabla 11. Correlación de variable y dimensiones | 32 |

Índice de Figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Gestión Administrativa | 21 |
| Figura 2. Bienestar Laboral | 22 |
| Figura 3. Gestión administrativa y el bienestar laboral | 23 |
| Figura 4. Gestión administrativa y satisfacción | 24 |
| Figura 5. Gestión administrativa y entorno laboral | 25 |
| Figura 6. Gestión administrativa y salud | 26 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión administrativa y bienestar laboral durante la pandemia covid19 en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte 2020, la población estuvo conformada por 80 policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020, la muestra fue igual a la población, siendo censal o poblacional, en las cuales se han estudiado las variables: Gestión administrativa y bienestar laboral, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el tipo descriptivo correlacional de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los cuestionarios de gestión administrativa de Castro, P y bienestar laboral de Baigorria, A, con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existe entre las variables de estudio, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,739 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020

Palabras clave: *Gestión Administrativa, Bienestar laboral, Organización.*

Abstract

The general objective of the present investigation was to determine the relationship of administrative management and labor welfare during the covid19 pandemic in the personnel of the Lima Norte 2020 Highway pólíce, the population consisted of 80 police officers from the Lima North Highway Protection Unit, Lima 2020, the sample was equal to the population, being census or population, in which the variables have been studied: Administrative management and labor welfare, the method used in the research was the hypothetical-deductive, this research used for its purpose the descriptive correlational type of transactional cut, non- experimental design, quantitative approach, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the administrative management questionnaires of Castro, P. and Baigorria labor well-being, A, with a Likert scale, which provided information about the relationship that exists between the study variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually.

The result of the Spearman Rho correlation coefficient of 0.739 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also at the high correlation level and with the bilateral significance level being $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected. and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: There is a direct relationship between administrative management and labor well-being during the pandemic in the personnel of the Lima Norte Highway police, Lima 2020.

Keywords: *Administrative Management, Labor Welfare, Organization.*

I. Introducción

El problema de gestionar administrativamente en una situación normal ya es de por sí causante de muchos problemas y en lugar de ser la solución esperada, por el contrario es causante de muchas complicaciones debido a un deficiente manejo institucional, pero si le sumamos a ello la aparición de una enfermedad epidémica que afecta al mundo, esa problemática se agudiza enormemente debido a lo cambiante de las circunstancias laborales, económicas y sociales de la actualidad, si se tiene en cuenta a la gestión administrativa como un área importante, que define las estrategias y objetivos que conducirán al logro de los resultados (Global, 2020, p, 2).

La crisis desencadenada por la pandemia del COVID-19. En España impacto en la policía del país, este grupo laboral además de los bomberos considerando también al personal sanitario estuvieron en primera línea recibiendo las consecuencias directas de la pandemia, convirtiéndolo en personal de muy alto riesgo, y las consecuencias han sido alto número de contagios, internados y fallecidos por la misma naturaleza de su trabajo, de hecho algunos cuerpos de policía han sufrido disminución de personal por decesos, por enfermedad o por medidas preventivas de cuarentena, afectando la capacidad operativa, tomando conocimiento por algunos datos que esto podría afectar o elevar los patrones de delincuencia (Alvarado, 2020, p, 2).

Obtener el (BL) importa para la jefatura de la entidad especialmente en el entorno angustiante que se vive actualmente en todos los trabajos durante la pandemia del COVID-19, por las cambiantes normas de trabajo para el personal que labora y atentando contra sus derechos de trabajo, propicia que la entidad valore a sus empleados, además, busca conseguir que tenga más productividad, sin defectos y durante menor temporalidad, las entidades que necesitan posicionarse laboralmente, tienen que tener acciones estratégicas que le dé sentido de pertenencia al trabajador con la entidad, la prioridad en ella son sus recursos humanos que es el capital más valioso que tiene (Mercer, 2020, p,4).

La Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte cumple la función de brindar seguridad, vigilar y controlar policialmente el tráfico vehicular en las carreteras del país, incluyendo a los usuarios de las vías, haciendo cumplir la ley y normatividades de tránsito, en ese aspecto el personal de la policía de carreteras cumple con su labor en situaciones extremas debido a la pandemia, al correr el riesgo de contagio, falta de personal, los turnos excesivos, significando que este es un trabajo de riesgo contra su vida y su salud, recarga de horas de trabajo que inciden en su bienestar y afectan la gestión administrativa de la unidad.

Lo laboral tiene una alta valoración en la vida de las personas, debido a eso las dificultades surgen cuando se dan condiciones anómalas como la pandemia, en donde se alteran los niveles de bienestar y desarrollo del personal, sus componentes importantes son el desempeño, el clima laboral, el bienestar y la motivación, es un eje como sustento de sus relaciones económicas, políticas y sociales, en los últimos tiempos la labor se ha dado con mayor énfasis, esta presión laboral es causante de estrés, fatiga, agotamiento y tensión dentro de la labor policial diaria, eso hace que actividades planificadas no puedan ser ejecutadas a plenitud, causando un problema sanitario y social endémico con presencia de mortalidad y en desmedro de la salud del personal policial.

Antes de la pandemia existían en algunas áreas problemas de índole laboral, principalmente por: exceso de carga de trabajo, horas extras no remuneradas y un clima laboral complicado, lo cual se ha incrementado a raíz de la pandemia, aunado a esta situación, el peligro de contagio durante el servicio policial debido a la carencia de los Equipos de Protección Personales (EPP) correspondientes, a las medidas de bioseguridad, sin contar que parte del personal se encuentra en cuarentena por sospecha o contagio por el Covid-19 y otros considerados personal vulnerable que de acuerdo a las disposiciones del gobierno les restringe a trabajar de manera presencial debido a que tienen mayor probabilidad de enfermar de manera grave, causando disminución de personal.

Respecto al planteamiento del Problema General se generó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia del covid19 en la Policía de Carreteras Lima Norte?; Para los Problemas Específicos se elaboraron tres interrogantes los cuales son:

primer Problema Específico, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras de Lima Norte?; segundo Problema Específico, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la disponibilidad de los recursos durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras de Lima Norte?, tercer Problema Específico, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la salud del personal durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras de Lima Norte?

La justificación es teórica al ser una sistematización y totalidad de sus bases o raíces la cual tiene como objetivo es ser probatoria por lo importante que resulta para su estudio, para la cual se revisa todo lo alusivo con lo teórico de ambas variables, gestión administrativa y bienestar laboral, estableciendo problema y consecuencias, seguidamente se identifican los puntos de constricción o embudos que involucran ambas variables; En la justificación práctica sitúa la responsabilidad institucional en la resolución del inconveniente y detalla la utilidad para todos los investigadores, desplegando a la solución y eliminación de cuellos de botella o embudos hallados, verbigracia, optimizar la gestión administrativa para lograr un efecto positivo en el bienestar laboral del personal policial, incluyendo a los mismos efectivos policiales en este caso para el logro de un objetivo importante como lo es el bien común y la mejora del servicio policial; La Justificación Metodológica procura que se validen los instrumentos a emplearse por un jurado con experticia, además estos instrumentos han sido validados y son aptos en relación a su confiabilidad por el uso del Alfa de Cronbach, en lo que respecta a lo general se sigue un procedimiento metodológico de enfoque cuantitativo ya que aporta conclusiones y recomendaciones fundamentándose en la deducción, y comprobación de las hipótesis.

Con respecto del Objetivo General se quiere determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte; en relación a lo previamente mencionado el primer Objetivo Específico, Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte; en el segundo Objetivo Específico, Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la disponibilidad de los

recursos durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte. Y el tercer Objetivo Específico, Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la salud del personal durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

La Hipótesis General afirma que: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia de la policía de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte; entonces en referencia a lo mencionado la primera Hipótesis Específica, Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte; respecto a la segunda Hipótesis Específica, Existe relación directa entre la gestión administrativa y la disponibilidad de los recursos durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte, y la tercera Hipótesis Específica, Existe relación directa entre la gestión administrativa y la salud del personal de la policía de Carreteras Lima Norte.

II. Marco teórico

Respecto a los antecedentes nacionales se tomó en cuenta, al autor Córdova (2020) publicó gestión de administración y calidad de servicio concluyó que al evaluar las dos variables se evidencio su regularidad con correlación positiva alta; Asimismo, Quispe, (2019) en su trabajo gestión administrativa y desempeño frente a desastres naturales, concluyo que el vínculo entre la GA y el BL en eventos adversos baja (Pears. $r = 0,274$), con un Sig. (Bilat.) de 0,028; Igualmente, Benites (2018), en su trabajo percepción de la GA y el DL, concluyo que se evidencia correlación alta y significativa; En ese sentido, Jara (2017). En su trabajo, BL, clima institucional y satisfacción interna concluyó que la variable dependiente ha sido afectada por la variable independiente (p - valor= $0.001 < 0.05$); Es por ello que, Rubina (2018) ensu trabajo Cultura organizacional y BL concluyó que se evidencia correlación de variables con 0.925; Igualmente, Chávez (2018) en su trabajo Comunicación asertiva y BL concluyó, que se relacionan ambas variables evidenciadas por el test Spearman, incidiendo en la administración educativa.

En relación a los antecedentes internacionales, el autor Jiménez (2016) Gestión administrativa y el grado de relevancia con el desempeño laboral concluyo que, mejor estrategia es la que enmarcara un nuevo aprendizaje de la aplicación adecuada en la gestión administrativa; En ese sentido, Reyes (2016) GA y el resultado q causa en la calidad de los servicios concluyo que, es adecuado el Manual de Gestión Administrativa como herramienta en laimplementación de la gestión; Es por ello que, Solís (2018) concluye que , la GA no incide en el proceso de sostén financiero; Igualmente, Moreta (2018) en su trabajo Bienestar psicológico y su relación con BL concluyó que, es incidido por la tranquilidad emocional que de acuerdo a ello produce los cambios de actitud en el personal ; En ese sentido, Obando (2020) en su trabajo, BL y su impacto en el desempeño laboral , concluyó que, son incididas con una relación regular con las jefaturas , monitoreo inadecuado , desinterés del personal, insatisfacción laboral, quejas por sueldos y falta de bienestar ; Así mismo, Salgado (2016) en su trabajo, factores asociados de BL en trabajadores, concluyó que, el factor más resaltante de inconformidad en no ser reconocido por su labor, restricción de ascensos, desconfianza de lo programado para bienestar .

Respecto a la definición de la variable Gestión Administrativa esta se define de acuerdo con Botero (2017), son acciones realizadas para conducir una entidad con un uso adecuado de recursos; En ese sentido, Briones (2019) conducción de acciones administrativas para cumplir las metas de la entidad; Igualmente, Cárdenas (2017) es la forma de conducir personas para cumplir con la planificación de objetivos; Así pues, Ganga (2014) son actividades programadas para el gerenciamiento de procesos que conducen al logro de metas de la entidad; Sumado a ello, Villanes (2017), proceso de administración de conducción de recursos humanos para conducir la entidad al cumplimiento de sus metas mediante un uso racional de sus recursos.

La importancia de una gestión administrativa, es sistemática porque regula las actividades de conducción de la entidad hacia el cumplimiento de sus metas involucrando una serie de acciones de gestión como son planificar, organización, dirección y control, la innovación es importante porque conduce a procesos de mejoramiento de la entidad promoviendo y sustituyendo procesos de organización, mejorando la productividad, la tecnología para mejorar sus servicios camino a la efectividad institucional y a la mejora de imagen institucional adicionando la posibilidad de incrementar otros servicios, para ello la jefatura y todos los empleados se involucran en el proceso de nuevas actividades y la conducción de las mismas produciéndose mecánicamente al innovación de la organización de acuerdo a su manejo presupuestal y su plan operativo con indicadores que permitan evaluar y hacer seguimiento a cada actividad nueva o ya programada permitiéndole corregir en el camino para el logro o el fin que fue planificada involucrando también a los actores del proceso, (Mendoza, 2017, p, 8).

Las características de la GA: Universalidad: Es estándar para todas las actividades gerenciales de administración en forma coordinada; Especificidad: Se apoya científicamente en todas las ramas científicas que la involucren siendo específica; Unidad del proceso: Todos los procesos son unificados en diversas fases la diferencia se encuentra en su aplicación y gradualidad para emplearla , sus componentes A pesar de que el proceso es dinámico su aplicabilidad depende de su giro para lo cual existe una interrelación de sus componentes, (Manrique, 2016, p, 12).

Con el transcurso del tiempo la gestión va modificándose hacia una efectividad en relación a los cambios tecnológicos, nuevos procesos, competitividad, nuevos requerimientos, máxima utilización de las capacidades humanas, nuevas estrategias para consecución de objetivos, capacidad de adaptarse a los cambios, efectividad comprobada, fidelidad a los principios de Fayol, disciplinadamente establecida con la constitución de procesos, metodología, principios científicos, tecnología de punta estableciéndose como la sinergia administrativa para cumplir objetivos basados en una planificación estricta y científica que desarrolla el empleo racional de recursos en su cumplimiento programado, todo ello conjuntamente con la revisión del feedback y de ensayo por error, evaluación permanente de indicadores, empleo del Balance Score Card y otras nuevas herramientas de gestión matricial que le permiten evaluación rápida y continua, (Ramírez, 2017, p, 6).

Los indicadores de gestión componen obligatoriamente la sistematización de lo que se planifica, no solo ello permiten evaluar constantemente el avance operativo institucional, son herramientas adecuadas para analizar el desenvolvimiento funcional de las actividades planificadas, nada que no se evalúe se puede controlar por tanto una entidad sin indicadores va a la deriva por que no sabe cómo se están utilizando sus recursos, implícita los niveles de calidad del servicio y la satisfacción interna y externa , son adecuados para la implementación del mejoramiento continuo su monitoreo y los cambios que necesite para su efectividad, además permite corregir el rumbo de la entidad en base al gerenciamiento por resultados, asistiendo con decisión oportuna de corrección o continuidad de la gestión, (Segredo, 2016, p, 4).

En la actualidad existe la tendencia de la adaptabilidad organizacional en base a la flexibilidad para decidir y cambiar adecuándose al entorno involucrando a sus trabajadores que aprenden sobre la marcha adaptándose al vaivén de la gestión, lo que permite el desarrollo de capacidades, el trabajo cooperativo, mejora para desempeñarse, visionando en la innovación la posibilidad de cambio con éxito, nuevos mercados, nuevos servicios, mejora de los ya existentes, cultura de compromiso, proactividad, creatividad, impulso motivacional, resultados esperados y adecuados a las necesidades del usuario, entidad estructuralmente

plana, ligada a mejora continua, gerenciamiento por resultados, manejo organizado, empleo de herramientas de gestión, apoyo tecnológico, capacitación constante de sus recursos humanos, (Sierra, 2015, p, 10).

La administración estatal formalmente establece que la organización se gerencia en base a los principios y normas administrativas estatales, su autonomía es relativa porque depende del estado y toda la normatividad que la comprende en el otorgamiento de poderes legales para su funcionamiento pero siempre dependiendo de un organismo público de mayor jerarquía, cumple todos los requisitos de una entidad privada salvo en la dependencia , control y supervisión administrativa así como el cumplimiento de su misión y sus planes operativos en concordancia con sus niveles presupuestales asignados de acuerdo a sus metas que tiene que cumplir, también está sujeto a los organismos de

control y auditoria para el correcto manejo de sus recursos, brindar servicios de calidad a su población coberturada y en la satisfacción de sus necesidades, posee un estatus legal con poderes otorgados por el estado en sus funciones y obligaciones como entidad de servicios, (Solís, 2019, p ,6).

Durante la pandemia, se unificaron las compras para la Policía Nacional a través del Mininter, por tanto, todos los requerimientos fueron centralizados, lo que dio lugar a serias demoras y adquisiciones de baja calidad no acordes con las necesidades del personal policial, lo que llevo a un desabastecimiento de lo requerido por las diferentes unidades, la gestión fue deficiente ya que no se contemplaron los procesos administrativos adecuados ni se tuvieron los tiempos previstos para las entregas de acuerdo a las necesidades requeridas, los procesos fueron lentos, no transparentes y sobrevalorados, como se vio en los informes periodísticos a nivel nacional, causando serios problemas de índole administrativo.

Por otro lado la teoría de GA : Es teoría científica de Taylor, se enfoca en las tareas fundadas en herramientas científicas como la observación y medición buscando la efectividad se le conoce como administración científica para racionalizar la metodología administrativa en referencias a la productividad del colaborador; asimismo, Teoría clásica de Fayol, dicha teoría se basa en sus componentes y en el giro de la entidad en busca de la efectividad, se encamina hacia la normatividad y la

prescripción, fundamentalmente son tres componentes, dividiendo la tarea, establecimiento del proceso administrativo y los fundamentos técnicos que conllevan a la administración, va dirigido al entorno más que al colaborador, (Carbal, 2017, p, 120).

En cuanto a las dimensiones de la GA, según la encuesta de Gerencia Administrativa AGAD, son: Dimensión Planeación, Establecer la vía a seguir según las normas y directivas, es secuencial, temporal y asignación de recursos a utilizarse especifica las acciones para la obtención de objetivos a través de procesos técnicos y presupuestales; en referencia a ello, Dimensión Organización, es la planificación de actividades y quien las va a desarrollar en un espacio de tiempo programado, detalla actividades a determinadas personas, delimita un papel para el cumplimiento de las meta; por lo tanto, Dimensión Dirección, la autoridad que direcciona todas las tareas, estimula la productividad, controla las actividades, subsana las fallas y re direcciona las metas para lograr los objetivos anteriormente planificados, tiene una comunicación de forma permanente con todas las áreas; asimismo, la Dimensión de Control es el proceso supervisor de las tareas planificadas con anterioridad, el control es a las actividades y al trabajo de cada trabajador, con la finalidad que mantengan la vía establecida acorde con el cumplimiento de las normas y directivas enfocadas en ética, valores y transparencias en la culminación de cada actividad asignada según a la planificación aprobada, (Contreras, 2015, p, 12).

Sobre las definiciones de bienestar laboral, el autor Jiménez (2019), se refiere a los emolumentos que se reciben materialmente al igual que el clima y la cultura organizacional, ambientes adecuados y ergonomía laboral adecuada; Por ello, Pañellas (2018), las acciones que lleva la entidad para beneficiar a sus empleados logrando satisfacción interna; Por tanto, Bedoya (2016) actividades que benefician al trabajador condicionándolo a mejorar su productividad ya que se siente protegido al igual que su familia; En tal sentido, Silva (2015), tiene que ver con el nivel de motivación de la entidad hacia el trabajador, aparte de ello las actividades que mejoran su situación anímica, laboral y familiar; Dávila (2015), cuidar de lo que le corresponde al trabajador en su ambiente laboral, mejorando su entorno para su satisfacción interna.

La importancia del bienestar laboral se centra en mejorar las condiciones que logran el aumento de la productividad considerándose prioritario como se da en el Mininter, el impacto cambia de acuerdo a la percepción de la persona, se considera la mejora emocional, física, comprometiéndose con la entidad, el entorno laboral incide sobre el trabajador en ambos sentidos, si es positivo lo motiva y brinda un mejor desempeño laboral, produce más, desarrolla sentido de pertenencia si es negativo le produce insatisfacción y se va creando un ambiente negativo que puede sumarse al de otros trabajadores y afectar a la entidad e iniciando una cadena de conflicto, por eso la importancia de tener programas adecuados de bienestar para todos los trabajadores, (Nader, 2015, p, 6).

Las características del BL: la puesta en marcha de programas en la entidad pública (Mininter) que mejoren el bienestar policial; Conciliación familiar: no descuida su trabajo porque se mejoraron las situaciones familiares; Reconocimiento: destacar a los buenos elementos por su labor; Planes de carrera: Contar con un plan de ascensos en base a méritos y acciones destacadas; Comunicación: mantener permanentemente el flujo de información en todos los sentidos; Formación continua: la capacitación selectiva y por premios es efectiva como agente motivador; Clima laboral: establecer permanentemente un adecuado clima de trabajo porque es índice de adecuada estimulación laboral Proactividad: mejorar la acción laboral en forma oportuna; Flexibilidad laboral: el teletrabajo es una opción dada en tiempos de pandemia ayuda con el personal en estado de vulnerabilidad; Cuidado del entorno de trabajo: ergonomía laboral de las instalaciones, (Sánchez, 2015, p, 4).

Sobre la Directiva N° 004-2020-IN-OGRH: "Lineamientos para la aplicación de modalidades de trabajo en Sector Ministerio del Interior, durante la emergencia sanitaria por el Covid19", su objeto fue: Establecer los lineamientos y el procedimiento para la aplicación de las modalidades de trabajo en el Ministerio del Interior (en adelante Mininter) durante la Emergencia Sanitaria por el SARS COV2, establecida por el D. S. N° 008- 2020-SA y sus modificatorias, y mediante el D. S. N° 044- 2020-PCM y sus modificatorias sobre estado de emergencia Nacional; Su finalidad: Los presentes lineamientos tienen la finalidad de brindar herramientas para que los responsables de unidades organizacionales del

Mininter definan y apliquen modalidades de trabajo en cumplimiento con las disposiciones establecidas; su alcance: Las normas enmarcadas en estos Lineamientos son de estricto cumplimiento obligatorio para todos los servidores del sector Interior, así como, para el personal sujeto a modalidades formativas (practicantes y secigristas); Sus responsabilidades: La Oficina General de Recursos Humanos (OGRH), deberá cautelar y comprobar que las disposiciones de los presentes lineamientos, sean cumplidas (Mininter, 2020, p, 2).

En la actualidad las entidades públicas como el Mininter, deben orientar la atención en cumplir las expectativas y responder a las necesidades de sus trabajadores, quienes deben cumplir con las metas y objetivos propuestos por el sector por consiguiente, es importante que el área de Gerencia y el departamento de Gestión Humana proyecten, diseñen y elaboren planes, realicen seguimientos y ejecuten programas de Bienestar para los trabajadores, que tiene como fin optimizar las condiciones laborales que beneficien al desarrollo integral de todo el personal del sector, tanto en su entorno personal, social y profesional. Ejecutar medidas de mejoras en el trabajo logran conseguir varias prerrogativas para la entidad pública (Mininter) o privada así como también para los trabajadores (personal policial) obteniéndose como resultado mayor compromiso, identificación institucional, colaboradores responsables y un mejor desempeño laboral; con estas medidas se dignificaría la labor policial, se fortalecería su identidad, y aumentaría su vocación de servicio; Sin descuidar el trato a la familia del trabajador. (Benavides, 2017, p, 2).

El equilibrio ente el BL y lo que requiere la entidad es complicado, para ello debe existir involucramiento de la entidad adecuar el entorno de trabajo , analizar la perspectiva del trabajador de como siente a la organización si eta ligado a la subjetividad no reflejara lo positivo de la E física y emocionalmente en él , es decir lo intra y lo extra como afectan la condición de su trabajo , si estas condiciones son muy positivas están relacionadas con la motivación , la labor se condiciona mentalmente con ingreso, labor, relaciones, desarrollo de capacidades que influyen completamente en la persona y en la entidad, (Peiro, 2015, p, 6).

El personal policial desarrolla su labor entre factores que le dan estrés permanente, su labor está comprendida por intervenciones, violencia,

participación durante desastres, tiroteos, peligro de muerte, violencia ciudadana, además de otros aspectos que lo afectan emocionalmente y que no solo lo afectan a él sino también a su entorno familiar y social, estas circunstancias adversas se ven agravadas con la escases de BL , es decir no cuentan con programas de protección social, familiar y legal lo cual se acrecienta con las bajas remuneraciones, carga laboral, falta de personal, ausencia de capacitaciones y reconocimientos, las motivaciones no son institucionales más bien localizadas y se dan por la preocupación de algunos jefes policiales que velan por su personal continuamente, en ese contexto la OIT considera al personal policial que labora en un ambiente de trabajo estresante, (Muñoz, 2020, p,2).

En relaciona al bienestar laboral del personal policial a nivel nacional durante la pandemia se vio menoscabado, el personal policial fue y es la primera línea de contención junto con el personal de salud para enfrentar la pandemia, además de velar por la seguridad se tenía que intervenir durante el toque de queda a las personas que lo infringían así como en el día a las que no cumplían con el aislamiento social ordenado, al margen de ello el personal policial no contaba con equipos de protección personal o con estos equipos de baja calidad, alcohol que no cumplía con los requerimientos técnicos necesarios para la desinfección , lo que llevo a que un gran número de efectivos se contagiaron con el Covid-19, en algunos casos con consecuencias fatales y otros con aislamientoo internamientos en UCI prolongados, lo que llevo a disminuir el personal, aumentando los turnos y las horas de trabajo, generando estrés y disconformidad en el personal que veía una falta de bienestar laboral evidente que atentaba contra su salud personal y la de su familia, ya con la intervención de los órganos de auditoría mejoro en algo el abastecimiento pero siempre insuficiente para la protección, (Sánchez, 2015, p, 4).

Sobre las Teorías del Bienestar Laboral, se citan los siguientes enfoques:

- a) El Enfoque Ecologicista, relación entre el trabajar y su ambiente, costumbres de vida y el empleo de valores;
- b) El Enfoque Económico Del Bienestar: se enfoca en el consumo y en lo consumido postulando que aquello que se consumió lleva a consumir más incrementando la necesidad de compra y elevando los costos;
- c) El Enfoque Sociológico, se relaciona con la disponibilidad de adquirir un servicio ,

como influye lo demográfico, su entorno de vivienda, lazos familiares, laborales , etc. ; d) El Enfoque Psicosocial,: percepción de uno mismo y el ambiente que lo rodea, está en función de la sensación de ser feliz con su vida, se conjugan sentimientos positivistas y negativistas con la confiabilidad de lo que lo rodea. En relación a ello se basa fundamentalmente en el enfoque ecologista, (Duarte, 2019.p.6)

En relación a las dimensiones de bienestar laboral, son las siguientes:
Dimensión Satisfacción laboral: cómo percibe y cómo reacciona el trabajador en su entidad, sus actitudes frente a ello, como percibe su trabajo, su experiencia personal y colectiva está en función a la relación entre las características del individuo y las de la entidad, sus niveles de sentirse feliz, contento, realizado estimula su productividad, su capacidad, la innovación y la creatividad; Igualmente, Dimensión Disponibilidad de recursos, todo lo que la entidad brinda para la protección del personal, equipos biomédicos, equipos de protección personal, y la Dimensión Salud del personal conformado por el riesgo de contagio del personal y la atención médica del mismo, calificándolas de acuerdo con sus expectativas y logros influenciando favorablemente o desfavorablemente en el empleado que lo califica y lo cuantifica. (Edén, 2018.p.4).

III. Metodología

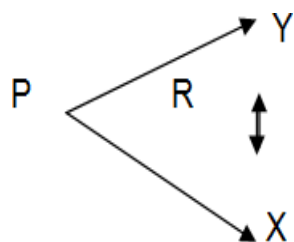
3.1 Tipo y diseño de investigación. Tipo de investigación.

Es básica ya que utiliza la observación, sin deslindar de sus raíces teóricas, (Mc Dowell, 2018, p.2). Descriptiva porque puntualiza y detalla los puntos de lo estudiado (Paul, 2018, p.22).

Diseño de investigación.

La investigación fue no experimental, porque estas se estudian en un contexto natural tal y como se encuentran (Blackstad, 2020, p.2). Transversal, porque se recopiló la información en un lapso de tiempo determinado (Mc. Gatland, 2016, p.4). Es Correlacional por que establece si hay influencias entre las variables, (Cheprasov, 2018, p.2).

Esquematización:



P: Población

R: Relación

X: Gestión administrativa.

Y: Bienestar laboral

3.2 Variables y Operacionalización.

Definición Conceptual de la Variable.

Una variable es cualquier unidad, número, característica o cuantía que puede tornarse cambiante con el tiempo, considerar valores distintos por diferentes escenarios, circunstancias (Wright, 2018, p.8). Variable Gestión administrativa: Variable Independiente

Variable Bienestar laboral: Variable dependiente, Silva (2015), tiene que ver con el nivel de motivación de la entidad hacia el trabajador, aparte de ello las actividades que mejoran su situación anímica, laboral y familiar

Definición Operacional de las Variable

Para la operacionalización primero se debe definir conceptualmente la variable para

luego convertir percepciones abstractas en observaciones medibles. Por

ejemplo, los conceptos altura o edad, son medibles con facilidad, en cambio idealismo, la ansiedad, no se podría (Bhandari, 2020.p.2).

Variable Gestión administrativa: Variable Independiente, según Botero (2017), acciones realizadas para conducir una entidad con la utilización adecuada de recursos Variable Bienestar laboral: Variable dependiente.

Tabla 1.
Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escalas | Rangos |
|--------------------|------------------|--------|----------------|-------------------|
| Planeación | Objetivos | 1-22 | Nunca (1) | Eficaz (384 -520) |
| Organización | Diseño | 23-46 | Casi nunca (2) | |
| Dirección | Implementación | | A veces (3) | |
| Control | Recursos | 47-65 | 23-46 | |
| Políticas y Planes | Planificación | | | |
| | Monitoreo | | | |
| | Supervisión | 66-93 | 47-65 | |
| | Evaluación | | | |
| | Reestructuración | | | |
| | Normatividad | | | |
| | Ejecución | 94-104 | 66-93 | |
| | Revisión | | | |
| | Reglamentación | | | |
| | Eficacia | | | |
| | Capacidad | | 94-104 | |

Tabla 2.
Operacionalización de la Variable Bienestar Laboral.

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escalas | Rangos | |
|--------------------|--------------------|-------|------------------|-----------------|---------------|
| Satisfacción | Oportunidad | 1-30 | Nunca (1) | Alto (274-370) | |
| | Interés | | Casi nunca (2) | | |
| | Facilidad | | A veces (3) | Medio (174-273) | |
| | Reconocimiento | | Casi siempre (4) | | |
| | Seguridad | | Siempre (5) | | |
| | Responsabilidad | | | | Bajo (74-173) |
| | Esfuerzo Libertad | | | | |
| Desarrollo | | | | | |
| Entorno laboral | Permanencia | 31-65 | | | |
| | Respeto | | | | |
| | Riesgo de Contagio | | | | |
| Salud del personal | Atención Medica | 66-74 | | | |
| | | | | | |

3.3 Población y muestra.

Población que son un grupo de seres humanos de un mismo lugar con símiles características, (Malthusian, 2018, p,2) Constituida por 80 policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Provincia de Lima. Considerándose a todos como muestra debido al número. Siendo no probabilística.

Tabla 3.
Distribución de la población.

| Institución | Policías | Total de Policías |
|---|-----------------|--------------------------|
| Unidad de Protección Carreteras Lima Norte | 80 | 80 |

Criterios de inclusión

Ser policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020, y que se encuentren prestando servicios en los destacamentos de Santa Rosa, Chancay, Hatillo, Barranca, Sayán y Yangas, voluntarios y asistentes el día que se tomó la encuesta.

Criterios de Exclusión.

No ser policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020, los que por voluntad no desean ser encuestados y los que no estuvieron al momento de la encuesta, como por ejemplo los efectivos policiales que se encuentran aislados en sus domicilios u hospitales por situación de riesgo por padecer las siguientes enfermedades: diabetes, presión alta, comorbilidad, entre otros.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Técnicas

Reglas usadas con la finalidad de obtener información en base a mecanismos e instrumentos, (Syed, 2016, p,2) Se empleo la técnica de la encuesta, en 80 policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte.

Encuesta

Reporte donde se presenta la data en formatos pre establecidos y con aditamentos que se relacionan con el estudio, (Jarrett, 2015, p,2)

Instrumentos

Pruebas, test, cuestionarios, formularios con los puntos o Ítems en concordancia con el estudio que en su conjunto forma un banco de datos, (Saket, 2015, p, 2)

Fichas Técnicas.

Tabla 4.
Ficha Téc. del Instrumento de Gestión Administrativa

| | |
|-------------------------------|--|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de Gestión Administrativa. |
| Autor: | Castro, P. |
| Año | 2007 |
| Lugar | Lima - Perú |
| Fecha de Aplicación | 01/10/2020 |
| Objetivo | Evaluar la GA en los miembros de la PNP de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020. |
| Administrado | Efectivo. PNP de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020. |
| Tiempo | 60'. |
| Margen de error | 0.05 % |
| Observaciones | 93 ítems y Likert. |

Tabla 5.
Ficha Técnica del Instrumento de Bienestar Laboral

| | |
|-------------------------------|--|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de Bienestar laboral. |
| Autor: | Baigorria, A. |
| Año | 2016 |
| Lugar | Lima - Perú |
| Fecha de Aplicación | 01/10/2020 |
| Objetivo de | Evaluar BL en los policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020. |
| Administrado | Policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020. |
| Tiempo | 60'. |
| Margen de error | 0.05 % |
| Observaciones | 65 ítems y Likert. |

Validación del instrumento

El instrumento si y solamente si mide la variable, es validado por jueces verificando el grado de Pertinencia y en donde los aditamentos están involucrados con el estudio, sobre la Relevancia se encuentra adecuada a la dimensión asignada; y sobre la Claridad: demuestra precisión en los Ítems, (Tagerdoost ,2016. p.2)

Los cuestionarios de GA y BL, se presentaron a tres expertos, de la Escuela de Posgrado de la UCV.

Tabla 6.
Expertos que validaron el cuestionario CAP

| Expertos | Grado | Suficiencia | Aplicabilidad |
|---------------------|--------|-------------|---------------|
| Ledesma Cuadros, J. | Doctor | SI | Es aplicable |
| Díaz Dumont, J | Doctor | SI | Es aplicable |
| Vértiz Osoreo, J. | Doctor | SI | Es aplicable |

Confiabilidad

Resultados confiables, consistentes y que concuerdan debido al uso consecutivo del instrumento, (Hernández et al, 2014). Similares los resultados comprobados en la encuesta, (Middelton, 2019. pp.4).

Se utilizo Cronbach para una muestra piloto de 30 policías, en este procedimiento se empleo la escala de Likert (políticas), procesamiento en programa SPSS Versión26.0.

Confiabilidad de Gestión Administrativa: 0.990 Confiabilidad de Bienestar laboral: 0.970

Exégesis:

Medición (De Vellis, 2006, p.8)

inferior a .60 no es aceptable

Entre .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es poco aceptable.

Entre .70 a .80 es considerable.

Entre .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

3.5. Procedimientos.

Descripción del proceso de la recolección y toma de datos, (Campbell, 2019, p,2). Se utilizó las encuestas en Policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, en cuatro grupos, considerándose la disponibilidad del personal policial, se eligió iniciar a las 8.00 am, para tal fin se les reunió en la sede de Protección de Carreteras Lima Norte, previamente se les hizo conocer sobre el cuestionario y su aplicación, se emplearon 50 minutos por sesión por un periodo de 04 días calendarios.

3.6. Método de análisis de la información.

Es la recolección de datos que serán procesados y analizados, (Durcevic, 2019, p,2)

Método Estadístico

Estadística descriptiva. Se empleó en el resumen de datos en gráficos y también en tablas donde se indicaron sus características. Se asignan valores mínimos descriptivos con la ayuda de la reducción de la data luego se muestran las características de esta y se asignan claves para describir los fenómenos mediante tablas y gráficos (Kenton, 2019).

Con el análisis de la estadística y la prueba de Hipótesis. Se utilizó Spearman, donde las hipótesis serán contrastadas, (Pramod, 2019, p.4).

Formulación de la hipótesis estadística

Se prueba la hipótesis y así validar o desechar una de las variables, ya sea H_0 u la afirmativa.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se valida Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se desecha Hipótesis Nula (H_0). Y, se considera H_a

Escala Rho Spearman: medida de correlación lineal, utiliza grupo de personas, los números de orden, los rangos, y la comparación de dichos rangos.

3.7. Aspectos éticos

Esta tesis se realizó de acuerdo a la Resolución 15-a del Vicerrectorado académico de la UCV, el Código de Ética de su Escuela de Posgrado, la plataforma Turnitin y el formato APA para su diseño y estructura, Se les explico detenidamente a los participantes en los instrumentos cual era la finalidad académica de la misma y que se respetará el derecho confidencial de sus datos, (Artal, 2018.p.4).

IV. Resultados

Descripción de resultados.

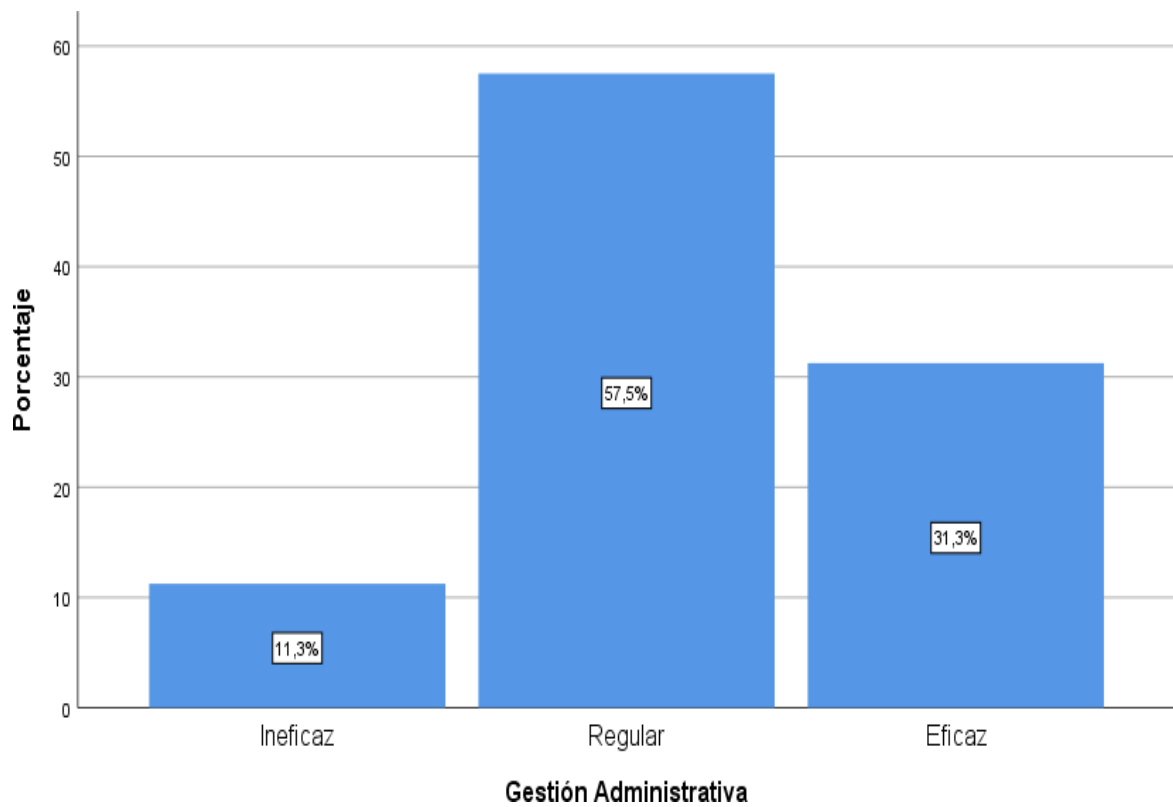


Figura 1. Gestión Administrativa

Interpretación

Se observa; la G.A es ineficaz en un 11.3%, regular en un 57.5% y eficaz en un 31.3%, según las encuestas tomadas.

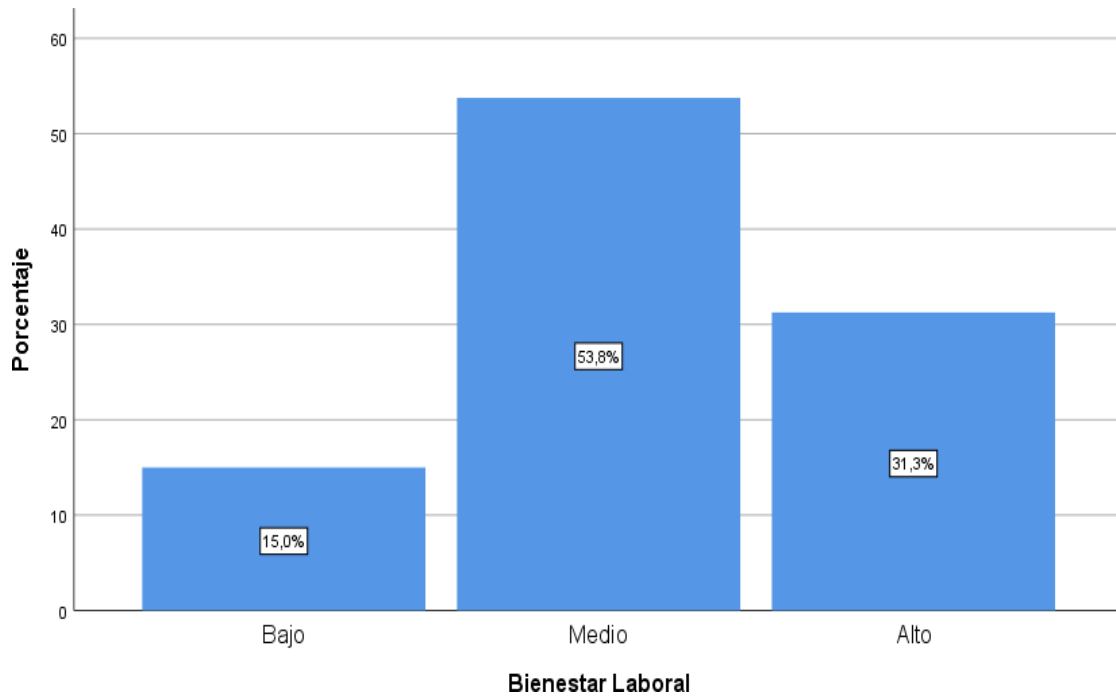


Figura 2. Bienestar Laboral

Interpretación

Se observa que el bienestar laboral se encuentra en un nivel bajo de 15%, y nivel medio a un 53.8% y alto un 31.3%. Según el personal encuestado.

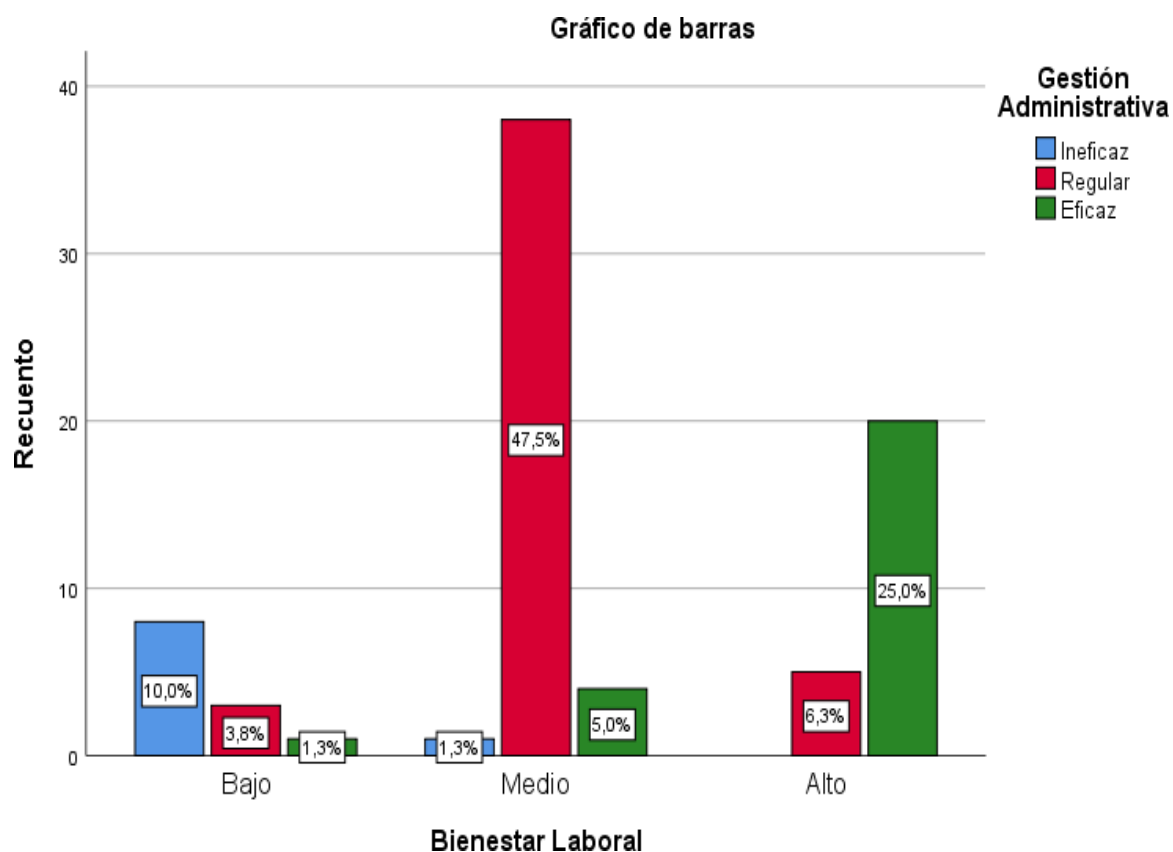


Figura 3. Gestión administrativa y el bienestar laboral

Interpretación

Se puede apreciar bienestar laboral con nivel de 3.6 % bajo y el 10% de efectivos indican según la encuesta, la ineficacia de la gestión administrativa; con un nivel regular de 47.5% los efectivos encuestados perciben a la gestión administrativa como regular. El 25% de los efectivos señalan que la G.A es eficaz.

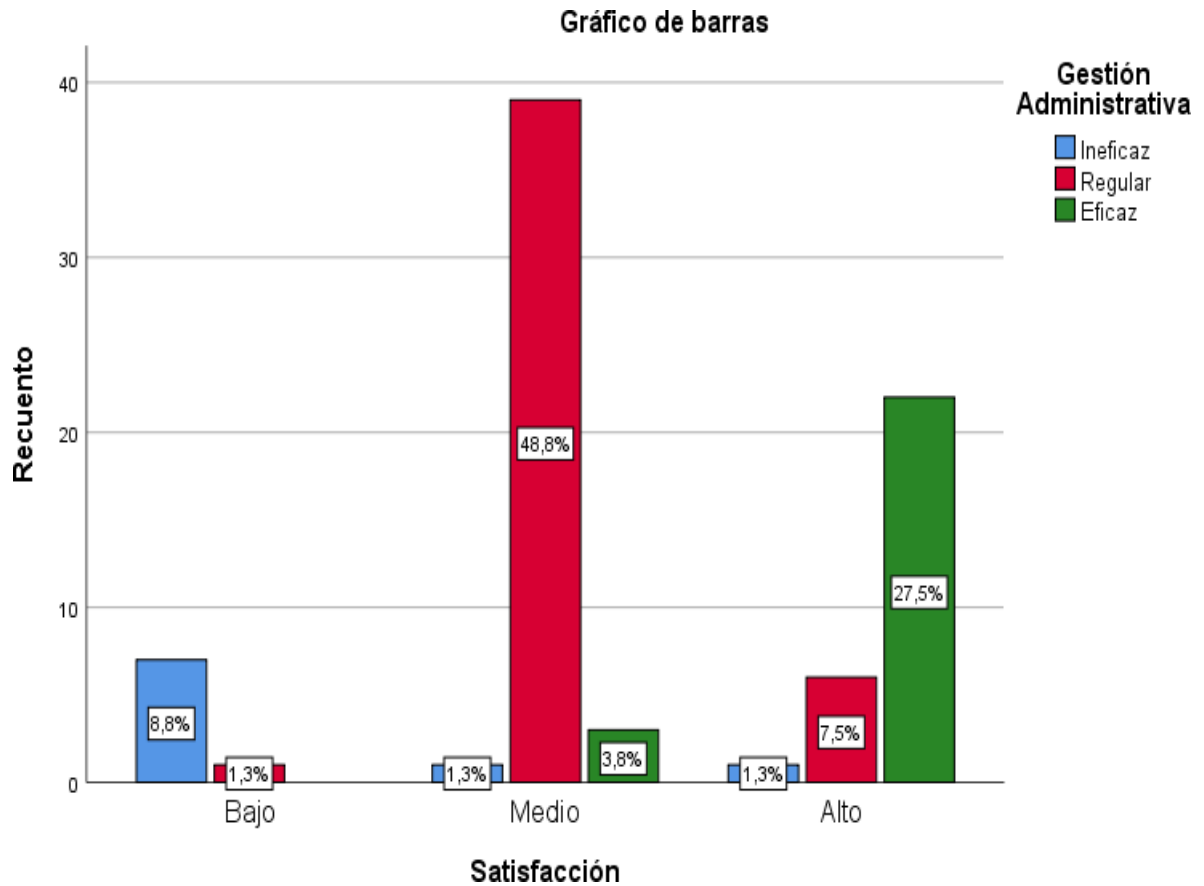


Figura 4. Gestión administrativa y satisfacción

Interpretación

Se aprecia que la dimensión satisfacción laboral muestra que el 8.8% de efectivos encuestados demostraría un nivel bajo, esto se refiere a que piensan que la G.A es ineficaz, en tanto que el 48.8% de efectivos consultados indican que la gestión administrativa es media. El 27.5% de encuestados la G.A es eficaz, se apreciaría un nivel alto.

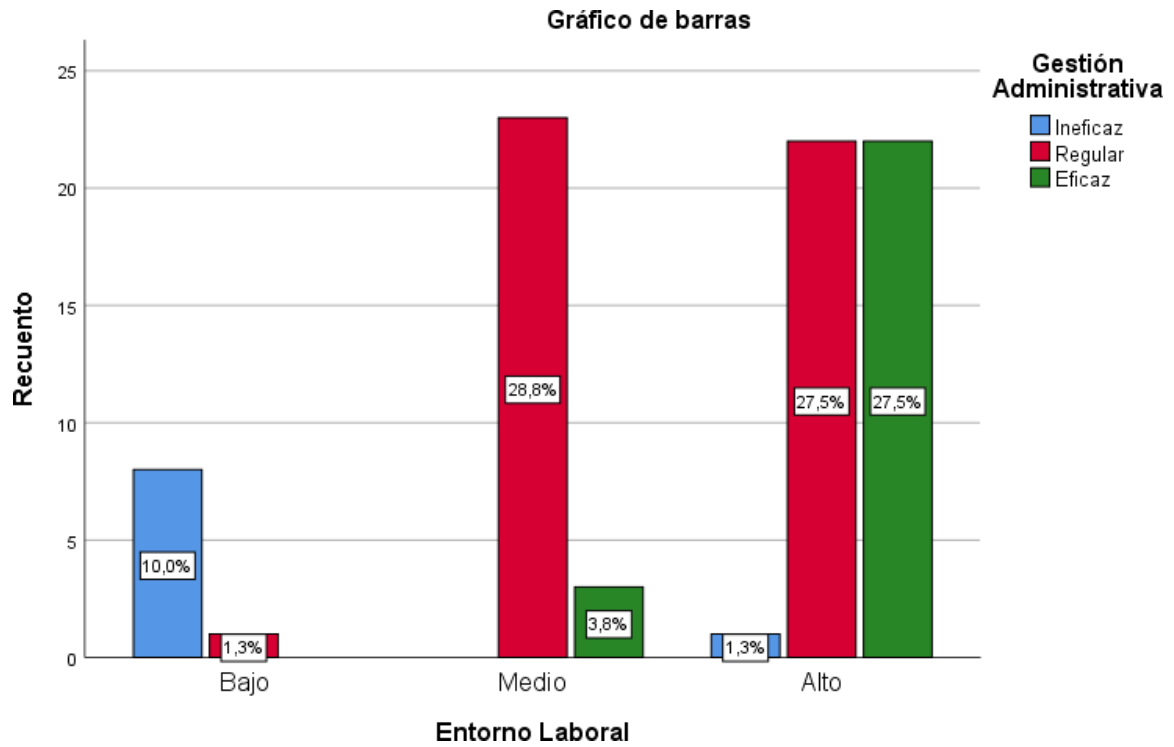


Figura 5. Gestión administrativa y entorno laboral

Interpretación

Se puede dilucidar que la dimensión entorno laboral denota nivel de 10% bajo, es decir los encuestados demuestran que la gestión administrativa es ineficaz; El 28.7% de los efectivos encuestados indican que la G.A es regular tienen nivel medio. Por último 27.5% de los encuestados reconocen la eficacia de la gestión administrativa, es decir tiene nivel alto.

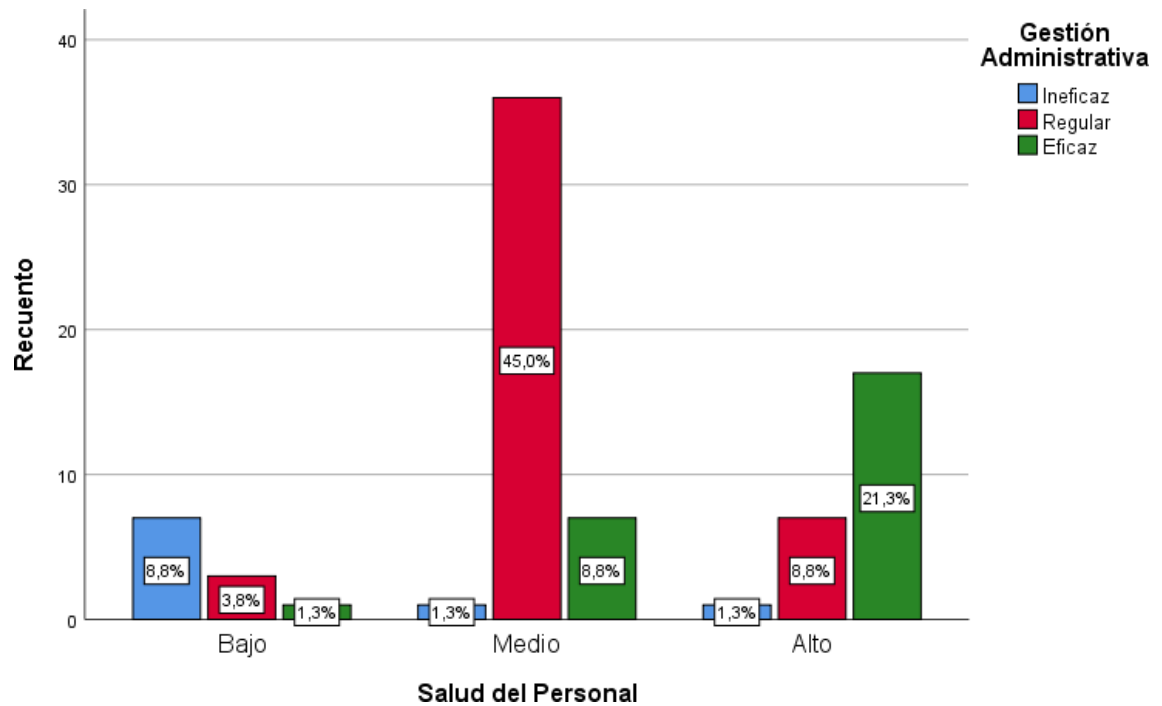


Figura 6. Gestión administrativa y salud

Interpretación

La dimensión salud del personal, el 8.8% de encuestados señalan que la G.A es ineficaz muestra un nivel bajo, el 45% de efectivos encuestados indican como regular la gestión administrativa, con nivel medio. Finalmente, el 21.3% de los que participaron en las encuestas reconocen la eficacia de la gestión administrativa, con un nivel alto.

Prueba de hipótesis general y específica

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Hipótesis general

Existe relación directa entre la G.A y el bienestar laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020.

Hipótesis Nula

No hay relación directa entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020.

Tabla 7.
Correlación gestión administrativa y el bienestar laboral

| <i>Correlaciones</i> | | Gestión | Bienestar Laboral |
|----------------------|-----------------------------|---------|-------------------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,739 |
| G. Administrativa | Sig. (bilateral) | 80 | ,000 |
| | N | ,739 | 80 |
| Bienestar Laboral | Coefficiente de correlación | ,000 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 80 | 80 |
| | N | | |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Se demostraría la relación positiva en ambas variables por el alto nivel de correlación que resulta del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,739, ante tal hecho se desecha la hipótesis nula y se considera la hipótesis general; se concluye que: Existe relación directa entre la G.A y el bienestar laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Hipótesis Específica 1

Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020.

Tabla 8.
Correlación gestión administrativa y satisfacción laboral

| | | Gestión Administrativa | Satisfacción Laboral |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman Administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,754 |
| | Sig. (bilateral) | 80 | ,000 |
| | N | ,754 | 80 |
| Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | ,000 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 80 | 80 |
| | N | | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se demostraría la relación positiva de las dos variables por el nivel de correlación alta que se aprecia en el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,754, para tal efecto se desecha la hipótesis nula y se considera la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Hipótesis Específica 2

Existe relación directa entre la gestión administrativa y la disponibilidad de recursos durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre la gestión administrativa y la disponibilidad de recursos durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Tabla 9.
Correlación gestión administrativa y el entorno laboral

| | | Gestión Administrativa | Entorno Laboral |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman Administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,572 |
| | Sig. (bilateral) | 80 | ,000 |
| | N | ,572 | 80 |
| Disponibilidad de recursos | Coeficiente de correlación | ,000 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 80 | 80 |
| | N | | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se aprecia la relación positiva en ambas variables, pero con nivel de correlación moderado según nos muestra el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman con 0,572, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación directa entre la G.A y la disponibilidad de recursos durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Hipótesis Específica 3

Existe relación directa entre la gestión administrativa y la salud del personal durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre la gestión administrativa y la salud del personal durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.

Tabla 10.
Correlación gestión administrativa y salud del personal

| | | Gestión | Entorno |
|--|----------------------------|----------------|---------|
| | | Administrativa | Laboral |
| Rho de <u>Spearman</u> Administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,585 |
| | Sig. (bilateral) | 80 | ,000 |
| | N | ,585 | 80 |
| Salud personal | Coeficiente de correlación | ,000 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 80 | 80 |
| | N | | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se comprueba que la relación de las dos variables es de forma positiva con un nivel de correlación moderada tal como muestra el resultado del coeficiente es de 0,585, se desecha la hipótesis nula y se considera la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe relación directa entre la G.A y la salud del personal durante la pandemia covid19 en la Policía de carreteras Lima Norte

Tabla 11.
Correlación de variable y dimensiones

| | | Gestión administrativa | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | .80 |
| | | N | 739 ^a |
| | Bienestar laboral | Coefficiente de correlación | ,000 |
| | | Sig. (bilateral) | .80 |
| | N | 754 ^a | |
| | Satisfacción | Coefficiente de correlación | ,000 |
| | | Sig. (bilateral) | .80 |
| | | N | 572 ^a |
| | Entorno laboral | Coefficiente de correlación | ,000 |
| | | Sig. (bilateral) | .80 |
| | | N | 585 ^a |
| | Salud del personal | Coefficiente de correlación | ,000 |
| | | Sig. (bilateral) | .80 |
| | | N | 80 |

De la tabla se puede apreciar que las variables, G.A y Bienestar Laboral presentan alta correlación, de igual manera la dimensión de satisfacción laboral y la Gestión administrativa; no obstante que en el caso de Gestión Administrativa y la dimensión disponibilidad de recursos y salud del personal presentan solo nivel de correlación moderado.

V. Discusión

De las pruebas encontradas y los respectivos análisis, respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman de 0,739 demuestra que hay relación positiva en ambas variables además tiene el nivel de correlación alta y su nivel de significancia bilateral es de $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se desecha la hipótesis nula y se considera la hipótesis general; se concluye que: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020; ello implica descriptivamente que, el bienestar laboral en un nivel de bajo el 10% de los efectivos encuestado percibe que la gestión administrativa es ineficaz; por otro lado, el bienestar laboral en un nivel de medio el 47.5% del personal encuestado percibe que la gestión administrativa es eficaz. además, el bienestar laboral tiene un nivel de alto el 25% del personal encuestado percibe que la gestión administrativa es eficaz; lo que corrobora lo planteado por Moreta (2018), Obando (2020), Salgado (2016) puesto que efectivamente la gestión administrativa es un elemento medible que puede relacionarse con una o más de variables de gestión como lo es la variable bienestar laboral y en donde efectivamente existen correlaciones altas como se han demostrado en los estudios citados.

De las pruebas encontradas y los respectivos análisis, en cuanto al objetivo específico 1, su coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,754 evidenciando que hay relación positiva entre ambas variables además posee un nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia de $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), coincidente con Córdova (2020) y Quispe (2019), no se acepta la hipótesis nula y se considera la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación directa entre la G.A y la satisfacción del bienestar laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020; ello implica descriptivamente que, la dimensión de satisfacción del bienestar laboral en un nivel de bajo el 8.8% del personal encuestado percibe que la gestión administrativa es ineficaz; además, la dimensión de satisfacción del bienestar laboral en un nivel de medio el 48.8% del personal que participo en la encuesta percibe que la gestión administrativa es eficaz. Así mismo, la dimensión de satisfacción del bienestar laboral en un nivel de alto el

27.5% del personal percibe que la gestión administrativa es eficaz; lo que corrobora lo planteado por Benites (2018), puesto que efectivamente la gestión administrativa es una variable administrativa que tiene vinculación con una serie de variables de gestión como lo es la dimensión de satisfacción laboral de la variable bienestar laboral y en donde efectivamente existen correlaciones altas como se han demostrado en los estudios citados.

De las pruebas encontradas y los respectivos análisis, en cuanto al objetivo específico 2, su coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,572 esto demuestra que hay relación positiva entre las variables además tienen un nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia de $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), coincidente con Jara (2017), no se acepta la hipótesis nula y se considera la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la disponibilidad de recursos durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte; ello implica descriptivamente que, la dimensión de disponibilidad de recursos en un nivel de bajo el 10% del personal percibe que la gestión administrativa es ineficaz; por otro lado, la dimensión de entorno laboral de bienestar laboral en un nivel de medio el 28.7% del personal que participo en la encuesta percibe que la gestión administrativa es eficaz. Así mismo, la dimensión de disponibilidad de recursos en un nivel de alto el 27.5% del personal encuestado percibe que la gestión administrativa es eficaz; lo que corrobora lo planteado por Rubina (2018) y Solís (2018); que refieren que efectivamente la gestión administrativa es un elemento o característica administrativa que tiene relación con una o más variables de gestión, en este caso la dimensión de disponibilidad de recursos de la variable bienestar laboral y en donde efectivamente existen correlaciones altas como se han demostrado en los estudios citados.

De las pruebas encontradas y los respectivos análisis, el objetivo específico 3, su coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,585 demostrando que existe relación positiva entre las variables además posee un nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia de $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), de acuerdo con Jiménez (2016) y Reyes (2016),

No se acepta la hipótesis nula y se tomara en cuenta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe relación directa entre la G.A y la salud del personal del bienestar laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, 2020; ello implica descriptivamente que la dimensión de salud de personal laboral de bienestar laboral en un nivel de bajo el 8.8% del personal percibe que la gestión administrativa es ineficaz; por otro lado, la dimensión de salud de personal de bienestar laboral en un nivel de medio el 45% del personal que participo en la encuesta percibe que la gestión administrativa es eficaz. Así mismo, la dimensión de salud de personal de bienestar laboral en un nivel de alto el 21.3% del personal percibe que la gestión administrativa es eficaz.

VI. Conclusiones

- Primera:** En relación al objetivo general, se manifiesta una relación directa entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020; Fundamentado por el coeficiente de correlación 0.739 de Rho de Spearman, indicaría una correlación positiva fuerte y la asociación entre las variables es alta.
- Segunda:** Respecto del objetivo específico 1, señala que existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020; Resultando que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.754, indica una correlación positiva fuerte y asociación alta entre las variables.
- Tercera:** Respecto del objetivo específico 2, demuestra relación directa entre la gestión administrativa y la disponibilidad de recursos durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020; Resultando que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.572, indicó una correlación positiva regular y asociación moderada entre las variables.
- Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, demuestra que existe relación directa entre la gestión administrativa y la salud del personal del bienestar laboral durante la pandemia covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte, resultando que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.585, demuestra una relación recíproca positiva regular, y la asociación entre las variables es moderada.

VII. Recomendaciones.

Primera: Al jefe policial de Carreteras Lima Norte concretizar acciones de gestión administrativa para identificar posibles riesgos en el ámbito de trabajo para evitar disminución de personal por enfermedades, accidentes y muertes; supervisar la situación de entrega del EPP adecuado para sus funciones y su apropiado manejo y resguardo de la salud física y mental del personal a su cargo, mejorando así las condiciones y el entorno laboral.

Segunda: Se recomienda al jefe policial de Carreteras Lima Norte, que, para obtener mayor producción y mejores resultados, es preciso gestionar administrativamente un programa de capacitación continuo para el personal bajo su mando, sobre el Covid-19, enfatizando en que son los principales encargados de velar por el fiel acatamiento de las normas sobre seguridad externa e interna, de igual forma siempre motivar al personal para que no dejen de cumplir su labor con satisfacción y entrega.

Tercera: Se recomienda al jefe policial de Carreteras Lima Norte, gestionar administrativamente el monitoreo constante de las medidas que garanticen la seguridad en el trabajo disminuyendo las amenazas de contagio, evitar riesgos innecesarios que afecten la salud e integridad del personal policial, así mismo todos los peligros derivados de la labor policial deben ser identificados y los riesgos asociados deben ser evaluados y controlados.

Cuarta: Se recomienda al jefe policial de Carreteras Lima Norte, gestionar administrativamente sobre información y coordinación con la sanidad policial para prever espacios donde el personal policial tenga una atención oportuna y efectiva, así como también requiera de un lugar para su aislamiento y recuperación, tomando en consideración los riesgos de contagio debido al cumplimiento de la función policial, es decir adoptar las medidas y acciones que sean necesarias a fin de que el impacto de la enfermedad sea mínimo.

Referencias

- Adrish, D. (2019). *Selection criteria of thesis topic*. Recovered from: <https://thesiswritinghelp.com.pk/selection-criteria-of-thesis-topic>
- Alvarado, N. (2020). *Policía y COVID-19: ¿Cómo respondieron las agencias policiales a la pandemia?* Disponible en: <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/policia-y-covid-19-como-respondieron-las-agencias-policiales-a-la-pandemia/>
- Artal, R. (2018). *Ethical issues in research*. Recovered from: <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es&sl=en&u=https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1521693417300056&prev=search>
- Botero, P. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38),271-276.ISSN: 1794-8347. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1513/151354939001>
- Benavides, G. (2017). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Artículo de Opinión • Gac Sanit 32 (4) Jul-Aug 2018 •* <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>
- Briones, C. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Rev. Ciencias Holguín*, 25(2),1-14. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181559111001>
- Benites, U. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. UCV. Tesis. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites_ul
- Bedoya, G. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Rev. Psiconex. Vol. 8. No 12. ISSN: 2145-437X*. Recuperado de: file:///C:/Users/Downloads/326978-Texto%20del%20art_culo-122077-1-10-20170123.pdf

- Bhandari, P. (2020). *A guide to Operationalization*. Recovered from:
<https://www.scribbr.com/methodology/operationalization/>
- Canals, E. (2017). *Survey Research: Definition, Examples and Methods*.
 Recuperado de: <https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Carbal, H. (2017). Bases teóricas para el desarrollo de un modelo de gestión organizacional bajo el paradigma de la complejidad. *Rev. saber, ciencia Y Libertad* ISSN: 1794-7154 Vol. 12, No. 2 Julio-diciembre 2017 Págs. 107-121. Recuperado de:
<file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-BasesTeoricasParaElDesarrolloDeUnModeloDeGestionOr-6556867.pdf>
- Cárdenas, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. ISSN: Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55149730002>
- Córdova, L. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas -2019*. UCV. Tesis. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41301>
- Contreras, B. (2015). Organización, planeación y Administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 2(2), 88-103. ISSN: 2145-549X. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5177/517751800008>
- Crossman, A. (2017). *Hypothetico-Deductive Method*. Recovered from:
<https://www.thoughtco.com/hypothetico-deductive-reasoning-3026351>
- Campbell, J. (2019). *Sampling Techniques for Thesis Writing*. Recovered from:
<https://classroom.synonym.com/info-7893250-sampling-techniques-thesis-writing.html>.
- Cheprasov, A. (2018). *What Is a Correlational Study?*
 Recupero de: <https://study.com/academy/lesson/what-is-a-correlational-study-definition-examples.html>
- Chavez, H. (2018). *Comunicación asertiva y bienestar laboral de los docentes de*

- una Institución Educativa, Ica-2018*. UCV. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27600>
- Dávila, L. (2015). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es.
- Durcevic, S. (2020). *Your Modern Business Guide To Data Analysis Methods And Techniques*. Recuperado de: <https://www.datapine.com/blog/data-analysis-methods-and-techniques/>
- Flex, M. (2019). *Understanding Quantitative vs. Qualitative Research*. Recuperado de: <https://medium.com/@FlexMR/understanding-quantitative-vs-qualitative-research-8f7cbf748765>
- Global, T. (2020). *Las empresas preocupadas por el bienestar de sus empleados, mejor preparadas para superar la crisis COVID-19*. Recuperado de: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2020/03/30/las-empresas-preocupadas-por-el-bienestar-de-sus-empleados-mejor-preparadas-para-superar-la-crisis-covid-19>
- Ganga, C. (2014). Innovaciones teóricas en administración: una sinóptica mirada diacrónica. *Prisma Social*, (12),688-707.ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3537/353744531020>
- Hernández, et al. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Mac Grill. Sexta Edición.
- Jara, V. (2017). *Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario interno en el Hospital III Angamos. Essalud*. UCV. Tesis. Recuperado de:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16741/Jara_VEA
- Jiménez, V. (2016). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarías que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje*. Tesis. UTMATCH. Recuperado de: <http://186.3.32.121/handle/48000/4862>

- Jarrett, G. (2015). *Six crucial survey concepts that UX professionals need to know*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/cjforms/six-crucial-survey-concepts-that-ux-professionals-need-to-know>
- Jiménez, G. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Rev. Prospectiva*, (28), 203-226. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-203-226>
- Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*. Recovered from: https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp
- Manrique López, Aida. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Rev. Pensamiento & Gestión*, (40), 129-158. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-1893-2-10-20171213%20\(1\).pdf](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-1893-2-10-20171213%20(1).pdf)
- Muñoz. (2020). *Bienestar policial: una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Downloads/5465-Texto%20del%20art%C3%ADculo-18932-2-10-20171213%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/5465-Texto%20del%20art%C3%ADculo-18932-2-10-20171213%20(1).pdf)
- Malthusian, A: (2018). *The concept of a stable population*. Recovered from: [https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/manuals/model/stable population/chap1.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/manuals/model/stable%20population/chap1.pdf)
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>
- Mercer, M. (2020). *COVID-19 nos hace evidente que el futuro del trabajo está aquí*. Recuperado de: <https://www.latam.mercer.com/ourthinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/productividad-y-compromiso-durante-el-trabajo-en-casa.html>
- Moreta, H. (2018). *Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del hospital básico San Miguel*. Tesis. PUCESA. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2421>
- Mendoza, B. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Rev. Científica. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 3, núm. 2, mayo, 2017, pp. 947-964*.

- Recuperado de:
file:///C:/Users//Downloads/DialnetImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf
- Mc Dowell, R. (2018). *Basic Investigative Techniques*. Recovered from:
<https://legalbeagle.com/5671775-basic-investigative-techniques.html>
- Middelton, F. (2019). *Reliability vs validity: ¿what's the difference?* Recoverd from:
<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Nader, M. (2015). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Rev. Estudios Gerenciales*, 30(130),31-39. ISSN: 0123-5923. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21230585006>
- Obando, G. (2020). *Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las PYMES pertenecientes a la industria de alojamiento del cantón Ibarra*. Tesis. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/21966>
- Pañellas, Á. (2018). Bienestar: percepciones de actores laborales. *Revista Novedades en Población*, 14(28), 79-93. Epub 24 de mayo de 2019. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181740782018000200079&lng=es&tlng=es.
- Pramond, K. (2018). *Determination of Spearman Correlation Coefficient (r) to Evaluate the Linear Association of Dermal Collagen and Elastic Fibers in the Perspectives of Skin Injury*. Recovered from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5954912/>
- Paul, E. (2018). *Descriptive and prescriptive definitions and their implications for a comparative perspective*. Recovered from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0168159118300285>
- Peiro, J. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo conceptualización, antecedentes y retos. *Psiencia. Revista latinoamericana de ciencia psicológica* 7(1) 133-135. Recuperado de: file:///C:/Users/ Downloads/Dialnet-

- Quispe, F. (2019). *Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales*. UCV. Tesis, Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38998/Quispe_F
- Reyes, M. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en la calidad de los servicios a los usuarios de la cooperativa interprovincial de transporte de pasajeros La Manà*. Tesis. UTC. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3449>
- Rubina, B. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco -2018*. UCV. Tesis. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26419/rubina_br.pdf?sequence=1
- Solís, C. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes sector manufacturero de Manabí*. Tesis. Universidad de Matanzas. Cuba, Recuperado de: [Dialnet-GestionAdministrativaYSuIncidenciaEnLaSostenibilid-819762%20\(1\).pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6345448)
- Sánchez, S. (2015). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE - Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547. [fecha de Consulta 25 de octubre de 2020]. ISSN: 0034-7590. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1551/155131802006>
- Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained*. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explored_and_Explained
- Silva, F. (2015). O Impacto da Espiritualidade no Trabalho Sobre o Bem-Estar Laboral. *Rev. Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), 1171-1187. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-3703002482013>. Recuperado de: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932015000401171&script=sci_abstract&tlng=es
- Syed, M. (2016). *Methods of data collection*. Recovered from:

https://www.researchgate.net/publication/325846997_methods_of_data_collection

Salgado, G. (2016). *Factores asociados al bienestar laboral de los trabajadores en la fundación nuevos horizontes – Parque Jaime Duque*. Tesis. Universidad piloto de Colombia. Recuperado de: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003433.pdf>

Solís, C. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes sector manufacturero de Manabí. *Revista ECA Sinergia*. e- ISSN 2528-7869. Enero - abril 2019. Vol. 10 N°1, págs. 59-69. Edición continua. Recuperado de: <file:///C:/Users/CRUIZ/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaYSuIncidenciaEnLaSostenibilidad-6819762.pdf>

Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. Recovered from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040

Wright, L. (2018). *Chapter 3.1, Variables*. Recovered from: <http://www.pt.armstrong.edu/wright/hlpr/text/3.1.variables.htm>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: GESTION ADMINISTRATIVA Y BIENESTAR LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID19 EN LA POLICIA DE CARRETERAS LIM A NORTE. AUTORES: BACH. PONTICEL HUAMANCIZA JUAN CARLOS

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|--|---|---|---|--------------|---|---|
| <p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el entorno laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la salud del personal durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de la policía de Carreteras Lima Norte, Lima 2020.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el entorno laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la salud del personal durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.</p> | <p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y el bienestar laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.</p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y el entorno laboral durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.</p> <p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y la salud del personal durante la pandemia del covid19 en la policía de Carreteras Lima Norte.</p> | Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles o rangos |
| | | | Planeación | Objetivos Diseño Implementación | 1-22 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Eficaz (384-520) Regular (244-383) Ineficaz (104-243) |
| | | | Organización | Recursos Planificación Monitoreo | 23-46 | | |
| | | | Dirección | Supervisión Evaluación Reestructuración | 47-65 | | |
| | | | Control | Normatividad Ejecución Revisión | 66-93 | | |
| | | | Políticas y Planes | Reglamentación Eficacia Capacidad | 94-104 | | |
| | | | Variable 2: BIENESTAR LABORAL. | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles o rangos |
| | | | Satisfacción laboral | Oportunidad Interés Facilidad Reconocimiento Seguridad Responsabilidad | 1-30 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Alto (274-370) Medio (174-273) Bajo (74-173) |
| | | | Entorno Laboral | Esfuerzo Libertad Desarrollo Permanencia Respeto | 31-65 | | |
| | | | Salud del personal | Riesgo de Contagio Atención Medica | 66-74 | | |
| | | | | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL |
|---|---|---|---|
| <p>TIPO: BÁSICO Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto, una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p> | <p>POBLACIÓN: Constituida por 80 policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima2020.</p> <p>Tipo de muestreo: Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p>Tamaño de muestra: 80 policías de la Unidad de Protección de Carreteras Lima Norte, Lima 2020.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético Deductivo</p> | <p>Variable 1: Gestión administrativa. Técnicas: - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario de Gestión Administrativa.</p> <p>Variable 2: Bienestar Laboral. Técnicas: - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario de Bienestar Laboral.</p> | <p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contrastación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p> |

Anexo 2. Instrumentos

Encuesta de Gestión Administrativa.

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presenta la gestión administrativa en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

| | |
|--------------|---|
| Siempre | 1 |
| Casi Siempre | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi nunca | 4 |
| Nunca | 5 |

| Nº | DIMENSION DE PLANEACION | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Es factible la planeación en la institución. | | | | | |
| 2 | La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos). | | | | | |
| 3 | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución. | | | | | |
| 4 | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento. | | | | | |
| 5 | Se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en la institución. | | | | | |
| 6 | Se determinan criterios de decisión en el proceso de toma de decisiones. | | | | | |
| 7 | Se ponderan los criterios de decisión durante el proceso de la toma de decisiones. | | | | | |
| 8 | Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas en el proceso de toma de decisiones. | | | | | |
| 9 | Se evalúa la eficacia de la decisión tomada. | | | | | |
| 10 | Es usted racional al momento de tomar decisiones. | | | | | |
| 11 | Es usted intuitivo en la toma de decisiones. | | | | | |
| 12 | Son programadas las decisiones. | | | | | |
| 13 | Están definidos los planes de trabajo por departamento. | | | | | |
| 14 | Están definidos los objetivos en el departamento que trabaja. | | | | | |
| 15 | Tienen metas preestablecidas. | | | | | |
| 16 | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución. | | | | | |
| 17 | Se aplica la administración por objetivos en la institución. | | | | | |
| 18 | Existe un departamento de planificación formal en la institución. | | | | | |
| 19 | Se aplica la administración estratégica en la institución. | | | | | |
| 20 | Se ha realizado algún análisis interno de la institución o sus departamentos. | | | | | |
| 21 | Es objetiva la planificación en la institución. | | | | | |
| 22 | Es cuantificable o medible la planificación en la institución. | | | | | |
| | DIMENSION DE ORGANIZACION | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Conoce la misión de la institución. | | | | | |
| 24 | Conoce la visión de la institución. | | | | | |
| 25 | Están claramente definidos los objetivos de la institución. | | | | | |
| 26 | Conoce los valores de la institución. | | | | | |
| 27 | Existe un organigrama de la institución. | | | | | |
| 28 | El organigrama esta actualizado. | | | | | |
| 29 | Están definidos formalmente los departamentos. | | | | | |
| 30 | Existen manuales de funciones actualizados. | | | | | |
| 31 | Existen manuales de procedimientos actualizados. | | | | | |
| 32 | Están claramente definidos los cargos en la institución. | | | | | |
| 33 | Existen políticas generales bien definidas. | | | | | |
| 34 | Existe una buena comunicación en la institución. | | | | | |
| 35 | Existe una buena comunicación idónea entre departamentos. | | | | | |
| 36 | Existen equipos de computación actualizados. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 37 | Existen equipos de comunicación actualizados. | | | | | |
| 38 | Está bien definido el espacio físico por departamento en la Institución. | | | | | |
| 39 | Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos. | | | | | |
| 40 | Se disponen de los insumos necesarios en su departamento. | | | | | |
| 41 | Se cuenta con personal especializado en los diferentes departamentos. | | | | | |
| 42 | Existe un departamento de recursos humanos. | | | | | |
| 43 | Están diseñados los perfiles de los diferentes cargos de la Institución. | | | | | |
| 44 | La institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal. | | | | | |
| 45 | Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja. | | | | | |
| 46 | Se trabaja bajo presión. | | | | | |
| | DIMENSION DE DIRECCION | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47 | Es evaluada la eficiencia la eficacia en su departamento. | | | | | |
| 48 | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia. | | | | | |
| 49 | Los retiros voluntarios de empleados son muy frecuentes. | | | | | |
| 50 | Se evidencian conflictos laborales frecuentemente. | | | | | |
| 51 | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su area de trabajo es el adecuado. | | | | | |
| 52 | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | | | | | |
| 53 | Está satisfecho con su trabajo. | | | | | |
| 54 | Recibe alguna inducción para realizar sus tareas. | | | | | |
| 55 | Recibe adiestramiento por parte de la institución. | | | | | |
| 56 | Existen grupos de trabajo en la institución. | | | | | |
| 57 | Establecen metas por equipos o grupos de trabajo. | | | | | |
| 58 | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo. | | | | | |
| 59 | Se siente seguro en su lugar de trabajo. | | | | | |
| 60 | Mantiene relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 61 | Se siente motivado para realizar su trabajo. | | | | | |
| 62 | Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades. | | | | | |
| 63 | Es tomado en cuenta su desempeño en la institución. | | | | | |
| 64 | Existe un líder en la institución. | | | | | |
| 65 | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo | | | | | |
| | DIMENSION DE CONTROL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66 | Son controlados todos los procesos en la institución. | | | | | |
| 67 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | | | | | |
| 68 | Existen sistemas de control en su área de trabajo | | | | | |
| 69 | Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas. | | | | | |
| 70 | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | | | | | |
| 71 | Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren. | | | | | |
| 72 | Se elaboran presupuestos de gastos. | | | | | |
| 73 | Existen medidas de control financiero. | | | | | |
| 74 | Son evaluados y clasificados los proveedores. | | | | | |
| 75 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | | | | | |
| 76 | Se realizan inventarios en el almacén constantemente. | | | | | |
| 77 | Es controlada la información en la institución. | | | | | |
| 78 | Es controlada la entrada y salida de personas en la institución. | | | | | |
| 79 | Se dispone de políticas para programaciones de pago. | | | | | |
| 80 | La institución dispone de documentación cronológica y consecutiva. | | | | | |
| 81 | Se respetan las numeraciones y correlativos de los documentos utilizados en su área. | | | | | |
| 82 | Existen soportes de las operaciones que se realizan en la institución. | | | | | |
| 83 | Existen Políticas y normas de seguridad . | | | | | |
| 84 | Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo. | | | | | |
| 85 | Se evidencian normas y políticas de control en la entidad. | | | | | |
| 86 | Se controlan las operaciones contables de la institución. | | | | | |
| 87 | Existe un control de gastos de insumos en la institución. | | | | | |
| 88 | Existe un sistema informático de control de transacciones. | | | | | |
| 89 | La empresa tiene establecido un plan de cuentas contable. | | | | | |
| 90 | Existen controles para las operaciones transacciones bancarias. | | | | | |
| 91 | Se respetan y acatan las leyes comerciales y estatales. | | | | | |
| 92 | Se cancelan impuestos municipales y estatales | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|----------|----------|----------|----------|--|
| 93 | Se dispone de equipos de higiene y seguridad . | | | | | |
| | DIMENSION DE POLITICAS Y PLANES | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 94 | Cree Ud. que se cumplen las normas de etica en las adquisiciones durante el Covid-19? | | | | | |
| 95 | Cree Ud. que se cumple con la Ley de transparencia en la PNP? | | | | | |
| 96 | Cree Ud. que son adecuados los planes de protección policial durante la pandemia? | | | | | |
| 97 | Cree Ud. que ha existido igualdad de oportunidades en la protección para el personal policial durante la pandemia? | | | | | |
| 98 | Cree Ud. que ha existido accesibilidad del personal policial a los EPP? | | | | | |
| 99 | Cree Ud. que ha existido eficacia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | |
| 100 | Cree Ud. que ha existido eficiencia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | |
| 101 | Cree Ud, que las políticas de control interno han sido adecuadas durante la pandemia? | | | | | |
| 102 | Cree U. que la capacidad de gestion ha sido oportuna en la PNP durante la pandemia? | | | | | |
| 103 | Cree Ud. que los planes de adquisición de EPP para el personal policial durante la pandemia fueron oportunos? | | | | | |
| 104 | Cree Ud. que la gestion administrativa de la PNP estuvo acorde con las disposiciones dadas por el gobierno durante el estado de emergencia por el Covid-19? | | | | | |

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1 BIENESTAR LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *el bienestar laboral, en la institución*. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión institucional.

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

| N° | DIMENSIÓN SATISFACCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Estoy satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como la oficina, cafetería, ventilación, luz, etc.? | | | | | |
| 2 | ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades? | | | | | |
| 3 | ¿Qué tan satisfecho está con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo durante la pandemia? | | | | | |
| 4 | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante? | | | | | |
| 5 | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución? | | | | | |
| 6 | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales? | | | | | |
| 7 | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo? | | | | | |
| 8 | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo? | | | | | |
| 9 | ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral? | | | | | |
| 10 | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar? | | | | | |
| 11 | ¿Qué tan satisfecho está con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral? | | | | | |
| 12 | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a las condiciones de seguridad existentes para realizar su trabajo y evitar el contagio durante la pandemia? | | | | | |
| 13 | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo durante la pandemia? | | | | | |
| 14 | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación al apoyo que tiene de sus compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas? | | | | | |
| 15 | ¿Qué tan satisfecho está en proporción a la suficiencia de la información existente sobre cómo resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo durante la pandemia? | | | | | |
| 16 | ¿Qué tan satisfecho se encuentra de acuerdo al reconocimiento (felicitaciones) que tiene por parte de sus compañeros a su esfuerzo y el éxito en el trabajo? | | | | | |
| 17 | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 18 | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en cuanto a la buena integración de su equipo de trabajo logrado a partir de los eventos organizados para fomentar la convivencia extramuros (torneos, fiestas de fin de año, reuniones) entre sus compañeros de trabajo y usted? | | | | | |
| 19 | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades? | | | | | |
| 20 | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza? | | | | | |
| 21 | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere por su nivel jerárquico? | | | | | |
| 22 | ¿Está satisfecho con respecto a recibir una capacitación de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requieren su puesto? | | | | | |
| 23 | ¿Está satisfecho con la concesión de información y confianza a su persona, de manera que se le otorgue la capacidad de tomar decisiones y responsabilizarse de los resultados? | | | | | |
| 24 | ¿Qué tan satisfecho está con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito? | | | | | |
| 25 | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización? | | | | | |
| 26 | ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo (funcionalidad de las computadoras, copadoras, servidores, etc.)? | | | | | |
| 27 | ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el trabajo? | | | | | |
| 28 | ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización? | | | | | |
| 29 | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades? | | | | | |
| 30 | En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral? | | | | | |
| | DIMENSIÓN ENTORNO LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Disfruto el realizar mi trabajo | | | | | |
| 32 | Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe. | | | | | |
| 33 | Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones. | | | | | |
| 34 | La relación con mis compañeros de trabajo me permite desarrollarme en un ambiente de trabajo agradable. | | | | | |
| 35 | En el desempeño de mi trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas. | | | | | |
| 36 | Mi jefe trata a la gente (trabajadores) con justicia. | | | | | |
| 37 | Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales. | | | | | |
| 38 | Mi trabajo me permite tener prestigio y estatus. | | | | | |
| 39 | En mi espacio laboral existen las condiciones físicas que me permitan realizar mi trabajo de manera confortable (ventilación, mobiliario, equipo de cómputo, decoración, etc.) | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 40 | El salario, prestaciones y compensaciones son adecuados. | | | | | |
| 41 | En mi área laboral existen actos no éticos o irregulares. | | | | | |
| 42 | En mi área laboral no se presentan acciones como influyentísimo. | | | | | |
| 43 | El trato existente entre mi jefe y yo es agradable y respetuoso. | | | | | |
| 44 | En mi área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien. | | | | | |
| 45 | Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa. | | | | | |
| 46 | El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización. | | | | | |
| 47 | Mi equipo de trabajo cuenta con tecnología de vanguardia. | | | | | |
| 48 | El pago que he recibido por mi trabajo me ha permitido mejorar mi calidad de vida. | | | | | |
| 49 | Mi jefe nos brinda retroalimentación en cuanto a nuestro trabajo haciendo críticas constructivas para mejorarlo. | | | | | |
| 50 | Mis actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 51 | Se me asignan responsabilidades extras a mi descripción de puesto en la organización. | | | | | |
| 52 | Cuando efectúo aportaciones importantes que benefician a la productividad de la empresa como descubrimiento o desarrollo de nuevos proyectos, aportación de conocimientos con mis colegas, etc., se reconoce mi apoyo, mis capacidades, habilidades y actitudes. | | | | | |
| 53 | Mi desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a que he logrado incrementar mi nivel jerárquico en la organización. | | | | | |
| 54 | Las características de mi puesto se ajustan a mi persona (cumple con mis necesidades). | | | | | |
| 55 | En mi área de trabajo no existe la discriminación por mi trabajo. | | | | | |
| 56 | Mi nivel de responsabilidad es retroactivo con el nivel de mi puesto. | | | | | |
| 57 | Mi puesto me ha brindado la oportunidad de desempeñarme como lo he planeado. | | | | | |
| 58 | He alcanzado con éxito las metas que se me he propuesto en el desarrollo de mis actividades. | | | | | |
| 59 | En mi área de trabajo no existen favoritismos. | | | | | |
| 60 | La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo. | | | | | |
| 61 | He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales. | | | | | |
| 62 | El respeto que adquiero es debido a mi trabajo. | | | | | |
| 63 | Me permiten explorar mis capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en mi área o proceso en que me desenvuelvo. | | | | | |
| 64 | El respeto que adquiero es originado a mi nivel jerárquico. | | | | | |
| 65 | En mi trabajo existe un ambiente de compañerismo. | | | | | |
| | DIMENSIÓN SALUD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66 | En mi trabajo estoy expuesto al contagio diariamente | | | | | |
| 67 | El personal policial no cuenta con EPP adecuados | | | | | |
| 68 | Los insumos de desinfección no son adecuados | | | | | |
| 69 | Mis compañeros no guardan la medidas de bioseguridad | | | | | |
| 70 | Si tengo síntomas del Covid-19 no me atienden oportunamente | | | | | |
| 71 | No hay disponibilidad de atención médica en el Hospital de Policía | | | | | |
| 72 | El Hospital de Policía no se abastece en el área de UCI para atender al personal policial con Covid-19 | | | | | |
| 73 | El Hospital de Policía no cuenta con las medicinas adecuadas para tratar el Covid-19 | | | | | |
| 74 | El Hospital de Policía no proporciona una atención adecuada al personal policial | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 67 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 69 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 72 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 74 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 76 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |

| SALUD DEL PERSONAL | | | | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 70 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 74 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | | | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | | | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |

| Políticas y Planes | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| BIENESTAR LABORAL PILOTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| N° | SATISFACCION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 6 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 7 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 13 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 16 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 19 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 23 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 26 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 28 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 30 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

ENTORNO LABORAL

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

SALUD DEL PERSONAL

| 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |

| GESTIÓN ADMINISTRATIVA PILOTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N° | Planeación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| Organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |

| Dirección | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |

Control

| 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |

Validación Gestión Administrativa.

| | | P e r t i n e n c i a | R e l e v a n c i a | C l a r i d a d | Sug ere nc i as |
|----------------------------------|--|---|--|--------------------------------------|-----------------------------|
| DIMENSION DE PLANEACION | | | | | |
| | Es factible la planeación en la institución. | | | | |
| | La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos). | | | | |
| | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución. | | | | |
| | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento. | | | | |
| | Se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en la institución. | | | | |
| | Se determinan criterios de decisión en el proceso de toma de decisiones. | | | | |
| | Se ponderan los criterios de decisión durante el proceso de la toma de decisiones. | | | | |
| | Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas en el proceso de toma de decisiones. | | | | |
| | Se evalúa la eficacia de la decisión tomada. | | | | |
| | Es usted racional al momento de tomar decisiones. | | | | |
| | Es usted intuitivo en la toma de decisiones. | | | | |
| | Son programadas las decisiones. | | | | |
| | Están definidos los planes de trabajo por departamento. | | | | |
| | Están definidos los objetivos en el departamento que trabaja. | | | | |
| | Tienen metas preestablecidas. | | | | |
| | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución. | | | | |
| | Se aplica la administración por objetivos en la institución. | | | | |
| | Existe un departamento de planificación formal en la institución. | | | | |
| | Se aplica la administración estratégica en la institución. | | | | |
| | Se ha realizado algún análisis interno de la institución o sus departamentos. | | | | |
| | Es objetiva la planificación en la institución. | | | | |
| | Es cuantificable o medible la planificación en la institución. | | | | |
| DIMENSION DE ORGANIZACION | | | | | |
| | Conoce la misión de la institución. | | | | |
| | Conoce la visión de la institución. | | | | |
| | Están claramente definidos los objetivos de la institución. | | | | |
| | Conoce los valores de la institución. | | | | |
| | Existe un organigrama de la institución. | | | | |
| | El organigrama esta actualizado. | | | | |
| | Están definidos formalmente los departamentos. | | | | |
| | Existen manuales de funciones actualizados. | | | | |
| | Existen manuales de procedimientos actualizados. | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Están claramente definidos los cargos en la institución. | | | | | | | |
| | Existen políticas generales bien definidas. | | | | | | | |
| | Existe una buena comunicación en la institución. | | | | | | | |
| | Existe una buena comunicación idónea entre departamentos. | | | | | | | |
| | Existen equipos de computación actualizados. | | | | | | | |
| | Existen equipos de comunicación actualizados. | | | | | | | |
| | Está bien definido el espacio físico por departamento en la institución. | | | | | | | |
| | Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos. | | | | | | | |
| | Se disponen de los insumos necesarios en su departamento. | | | | | | | |
| | Se cuenta con personal especializado en los diferentes departamentos. | | | | | | | |
| | Existe un departamento de recursos humanos. | | | | | | | |
| | Están diseñados los perfiles de los diferentes cargos de la institución. | | | | | | | |
| | La institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal. | | | | | | | |
| | Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja. | | | | | | | |
| | Se trabaja bajo presión. | | | | | | | |
| | DIMENSION DE DIRECCION | | | | | | | |
| | Es evaluada la eficiencia la eficacia en su departamento. | | | | | | | |
| | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia. | | | | | | | |
| | Los retiros voluntarios de empleados son muy frecuentes. | | | | | | | |
| | Se evidencian conflictos laborales frecuentemente. | | | | | | | |
| | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área de trabajo es el adecuado. | | | | | | | |
| | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | | | | | | | |
| | Está satisfecho con su trabajo. | | | | | | | |
| | Recibe alguna inducción para realizar sus tareas. | | | | | | | |
| | Recibe adiestramiento por parte de la institución. | | | | | | | |
| | Existen grupos de trabajo en la institución. | | | | | | | |
| | Establecen metas por equipos o grupos de trabajo. | | | | | | | |
| | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo. | | | | | | | |
| | Se siente seguro en su lugar de trabajo. | | | | | | | |
| | Mantiene relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo. | | | | | | | |
| | Se siente motivado para realizar su trabajo. | | | | | | | |
| | Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades. | | | | | | | |
| | Es tomado en cuenta su desempeño en la institución. | | | | | | | |
| | Existe un líder en la institución. | | | | | | | |
| | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo | | | | | | | |
| | DIMENSION DE CONTROL | | | | | | | |
| | Son controlados todos los procesos en la institución. | | | | | | | |
| | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | | | | | | | |
| | Existen sistemas de control en su área de trabajo | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas. | | | | | | | |
| | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | | | | | | | |
| | Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren. | | | | | | | |
| | Se elaboran presupuestos de gastos. | | | | | | | |
| | Existen medidas de control financiero. | | | | | | | |
| | Son evaluados y clasificados los proveedores. | | | | | | | |
| | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | | | | | | | |
| | Se realizan inventarios en el almacén constantemente. | | | | | | | |
| | Es controlada la información en la institución. | | | | | | | |
| | Es controlada la entrada y salida de personas en la institución. | | | | | | | |
| | Se dispone de políticas para programaciones de pago. | | | | | | | |
| | La institución dispone de documentación cronológica y consecutiva. | | | | | | | |
| | Se respetan las numeraciones y correlativos de los documentos utilizados en su área. | | | | | | | |
| | Existen soportes de las operaciones que se realizan en la institución. | | | | | | | |
| | Existen Políticas y normas de seguridad . | | | | | | | |
| | Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo. | | | | | | | |
| | Se evidencian normas y políticas de control en la entidad. | | | | | | | |
| | Se controlan las operaciones contables de la institución. | | | | | | | |
| | Existe un control de gastos de insumos en la institución. | | | | | | | |
| | Existe un sistema informático de control de transacciones. | | | | | | | |
| | La empresa tiene establecido un plan de cuentas contable. | | | | | | | |
| | Existen controles para las operaciones transacciones bancarias. | | | | | | | |
| | Se respetan y acatan las leyes comerciales y estatales. | | | | | | | |
| | Se cancelan impuestos municipales y estatales | | | | | | | |
| | Se dispone de equipos de higiene y seguridad . | | | | | | | |
| | DIMENSION DE POLITICAS Y PLANES | | | | | | | |
| | Cree Ud. que se cumplen las normas de etica en las adquisiciones durante el Covid-19? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que se cumple con la Ley de transparencia en la PNP? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que son adecuados los planes de protección policial durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido igualdad de oportunidades en la protección para el personal policial durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido accesibilidad del personal policial a los EPP? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido eficacia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido eficiencia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud, que las políticas de control interno han sido adecuadas durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree U. que la capacidad de gestion ha sido oportuna en la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Cree Ud. que los planes de adquisición de EPP para el personal policial durante la pandemia fueron oportunos? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que la gestión administrativa de la PNP estuvo acorde con las disposiciones dadas por el gobierno durante el estado de emergencia por el Covid-19? | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 15 de noviembre 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS

DNI: 09606465 Especialidad del evaluador: METODOLOGA



Validación variable 2 bienestar laboral

| | | P e r t i n e n c i a | R e l e v a n c i a | C l a r i d a d | Sug e r e n c i as |
|--|--|---|--|--------------------------------------|---|
| | DIMENSIÓN SATISFACCIÓN | | | | |
| | ¿Estoy satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como la oficina, cafetería, ventilación, luz, etc.? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo? | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a las condiciones de seguridad existentes para realizar su trabajo y evitar el contagio durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación al apoyo que tiene de sus compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en proporción a la suficiencia de la información existente sobre cómo resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra de acuerdo al reconocimiento | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | (felicitaciones) que tiene por parte de sus compañeros a su esfuerzo y el éxito en el trabajo? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en cuanto a la buena integración de su equipo de trabajo logrado a partir de los eventos organizados para fomentar la convivencia extramuros (torneos, fiestas de fin de año, reuniones) entre sus compañeros de trabajo y usted? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere por su nivel jerárquico? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con respecto a recibir una capacitación de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requieren su puesto? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con la concesión de información y confianza a su persona, de manera que se le otorgue la capacidad de tomar decisiones y responsabilizarse de los resultados? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo (funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.)? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el trabajo? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades? | | | | | | | |
| | En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral? | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN ENTORNO LABORAL | | | | | | | |
| | Disfruto el realizar mi trabajo | | | | | | | |
| | Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe. | | | | | | | |
| | Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones. | | | | | | | |
| | La relación con mis compañeros de trabajo me permite desarrollarme en un ambiente de trabajo agradable. | | | | | | | |
| | En el desempeño de mi trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas. | | | | | | | |
| | Mi jefe trata a la gente (trabajadores) con justicia. | | | | | | | |
| | Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales. | | | | | | | |
| | Mi trabajo me permite tener prestigio y estatus. | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | En mi espacio laboral existen las condiciones físicas que me permitan realizar mi trabajo de manera confortable (ventilación, mobiliario, equipo de cómputo, decoración, etc.) | | | | | | | | |
| | El salario, prestaciones y compensaciones son adecuados. | | | | | | | | |
| | En mi área laboral existen actos no éticos o irregulares. | | | | | | | | |
| | En mi área laboral no se presentan acciones como influyentísimo. | | | | | | | | |
| | El trato existente entre mi jefe y yo es agradable y respetuoso. | | | | | | | | |
| | En mi área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien. | | | | | | | | |
| | Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa. | | | | | | | | |
| | El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización. | | | | | | | | |
| | Mi equipo de trabajo cuenta con tecnología de vanguardia. | | | | | | | | |
| | El pago que he recibido por mi trabajo me ha permitido mejorar mi calidad de vida. | | | | | | | | |
| | Mi jefe nos brinda retroalimentación en cuanto a nuestro trabajo haciendo críticas constructivas para mejorarlo. | | | | | | | | |
| | Mis actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de mis compañeros de trabajo | | | | | | | | |
| | Se me asignan responsabilidades extras a mi descripción de puesto en la organización. | | | | | | | | |
| | Cuando efectúo aportaciones importantes que beneficiara la productividad de la empresa como descubrimiento o desarrollo de nuevos proyectos, aportación de conocimientos con mis colegas, etc., se reconoce mi apoyo, mis capacidades, habilidades y actitudes. | | | | | | | | |
| | Mi desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a que he logrado incrementar mi nivel jerárquico en la organización. | | | | | | | | |
| | Las características de mi puesto se ajustan a mi persona (cumple con mis necesidades). | | | | | | | | |
| | En mi área de trabajo no existe la discriminación por mi trabajo. | | | | | | | | |
| | Mi nivel de responsabilidad es retroactivo con el nivel de mi puesto. | | | | | | | | |
| | Mi puesto me ha brindado la oportunidad de desempeñarme como lo he planeado. | | | | | | | | |
| | He alcanzado con éxito las metas que se me he propuesto en el desarrollo de mis actividades. | | | | | | | | |
| | En mi área de trabajo no existen favoritismos. | | | | | | | | |
| | La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo. | | | | | | | | |
| | He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales. | | | | | | | | |
| | El respeto que adquiero es debido a mi trabajo. | | | | | | | | |
| | Me permiten explorar mis capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en mi área o proceso en que me desenvuelvo. | | | | | | | | |
| | El respeto que adquiero es originado a mi nivel jerárquico. | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | En mi trabajo existe un ambiente de compañerismo. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN SALUD | | | | | | | |
| | En mi trabajo estoy expuesto al contagio diariamente | | | | | | | |
| | El personal policial no cuenta con EPP adecuados | | | | | | | |
| | Los insumos de desinfección no son adecuados | | | | | | | |
| | Mis compañeros no guardan la medidas de bioseguridad | | | | | | | |
| | Si tengo síntomas del Covid-19 no me atienden oportunamente | | | | | | | |
| | No hay disponibilidad de atención médica en el Hospital de Policía | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no se abastece en el área de UCI para atender al personal policial con Covid-19 | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no cuenta con las medicinas adecuadas para tratar el Covid-19 | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no proporciona una atención adecuada al personal policial | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 15 de noviembre 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS

DNI: 09606465 Especialidad del evaluador: METODOLOGA






Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 CPN° N° 051827
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09606465

Validación Gestión Administrativa.

| | | P e r t i n e n c i a | R e l e v a n c i a | C l a r i d a d | Sug e r e n c i as |
|----------------------------------|--|---|--|--------------------------------------|---|
| DIMENSION DE PLANEACION | | | | | |
| | Es factible la planeación en la institución. | | | | |
| | La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos). | | | | |
| | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución. | | | | |
| | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento. | | | | |
| | Se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en la institución. | | | | |
| | Se determinan criterios de decisión en el proceso de toma de decisiones. | | | | |
| | Se ponderan los criterios de decisión durante el proceso de la toma de decisiones. | | | | |
| | Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas en el proceso de toma de decisiones. | | | | |
| | Se evalúa la eficacia de la decisión tomada. | | | | |
| | Es usted racional al momento de tomar decisiones. | | | | |
| | Es usted intuitivo en la toma de decisiones. | | | | |
| | Son programadas las decisiones. | | | | |
| | Están definidos los planes de trabajo por departamento. | | | | |
| | Están definidos los objetivos en el departamento que trabaja. | | | | |
| | Tienen metas preestablecidas. | | | | |
| | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución. | | | | |
| | Se aplica la administración por objetivos en la institución. | | | | |
| | Existe un departamento de planificación formal en la institución. | | | | |
| | Se aplica la administración estratégica en la institución. | | | | |
| | Se ha realizado algún análisis interno de la institución o sus departamentos. | | | | |
| | Es objetiva la planificación en la institución. | | | | |
| | Es cuantificable o medible la planificación en la institución. | | | | |
| DIMENSION DE ORGANIZACION | | | | | |
| | Conoce la misión de la institución. | | | | |
| | Conoce la visión de la institución. | | | | |
| | Están claramente definidos los objetivos de la institución. | | | | |
| | Conoce los valores de la institución. | | | | |
| | Existe un organigrama de la institución. | | | | |
| | El organigrama esta actualizado. | | | | |
| | Están definidos formalmente los departamentos. | | | | |
| | Existen manuales de funciones actualizados. | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Existen manuales de procedimientos actualizados. | | | | | | | |
| | Están claramente definidos los cargos en la institución. | | | | | | | |
| | Existen políticas generales bien definidas. | | | | | | | |
| | Existe una buena comunicación en la institución. | | | | | | | |
| | Existe una buena comunicación idónea entre departamentos. | | | | | | | |
| | Existen equipos de computación actualizados. | | | | | | | |
| | Existen equipos de comunicación actualizados. | | | | | | | |
| | Está bien definido el espacio físico por departamento en la institución. | | | | | | | |
| | Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos. | | | | | | | |
| | Se disponen de los insumos necesarios en su departamento. | | | | | | | |
| | Se cuenta con personal especializado en los diferentes departamentos. | | | | | | | |
| | Existe un departamento de recursos humanos. | | | | | | | |
| | Están diseñados los perfiles de los diferentes cargos de la institución. | | | | | | | |
| | La institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal. | | | | | | | |
| | Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja. | | | | | | | |
| | Se trabaja bajo presión. | | | | | | | |
| | DIMENSION DE DIRECCION | | | | | | | |
| | Es evaluada la eficiencia la eficacia en su departamento. | | | | | | | |
| | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia. | | | | | | | |
| | Los retiros voluntarios de empleados son muy frecuentes. | | | | | | | |
| | Se evidencian conflictos laborales frecuentemente. | | | | | | | |
| | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área de trabajo es el adecuado. | | | | | | | |
| | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | | | | | | | |
| | Está satisfecho con su trabajo. | | | | | | | |
| | Recibe alguna inducción para realizar sus tareas. | | | | | | | |
| | Recibe adiestramiento por parte de la institución. | | | | | | | |
| | Existen grupos de trabajo en la institución. | | | | | | | |
| | Establecen metas por equipos o grupos de trabajo. | | | | | | | |
| | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo. | | | | | | | |
| | Se siente seguro en su lugar de trabajo. | | | | | | | |
| | Mantiene relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo. | | | | | | | |
| | Se siente motivado para realizar su trabajo. | | | | | | | |
| | Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades. | | | | | | | |
| | Es tomado en cuenta su desempeño en la institución. | | | | | | | |
| | Existe un líder en la institución. | | | | | | | |
| | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo | | | | | | | |
| | DIMENSION DE CONTROL | | | | | | | |
| | Son controlados todos los procesos en la institución. | | | | | | | |
| | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Existen sistemas de control en su área de trabajo | | | | | | | |
| | Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas. | | | | | | | |
| | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | | | | | | | |
| | Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren. | | | | | | | |
| | Se elaboran presupuestos de gastos. | | | | | | | |
| | Existen medidas de control financiero. | | | | | | | |
| | Son evaluados y clasificados los proveedores. | | | | | | | |
| | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | | | | | | | |
| | Se realizan inventarios en el almacén constantemente. | | | | | | | |
| | Es controlada la información en la institución. | | | | | | | |
| | Es controlada la entrada y salida de personas en la institución. | | | | | | | |
| | Se dispone de políticas para programaciones de pago. | | | | | | | |
| | La institución dispone de documentación cronológica y consecutiva. | | | | | | | |
| | Se respetan las numeraciones y correlativos de los documentos utilizados en su área. | | | | | | | |
| | Existen soportes de las operaciones que se realizan en la institución. | | | | | | | |
| | Existen Políticas y normas de seguridad . | | | | | | | |
| | Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo. | | | | | | | |
| | Se evidencian normas y políticas de control en la entidad. | | | | | | | |
| | Se controlan las operaciones contables de la institución. | | | | | | | |
| | Existe un control de gastos de insumos en la institución. | | | | | | | |
| | Existe un sistema informático de control de transacciones. | | | | | | | |
| | La empresa tiene establecido un plan de cuentas contable. | | | | | | | |
| | Existen controles para las operaciones transacciones bancarias. | | | | | | | |
| | Se respetan y acatan las leyes comerciales y estatales. | | | | | | | |
| | Se cancelan impuestos municipales y estatales | | | | | | | |
| | Se dispone de equipos de higiene y seguridad . | | | | | | | |
| | DIMENSION DE POLITICAS Y PLANES | | | | | | | |
| | Cree Ud. que se cumplen las normas de etica en las adquisiciones durante el Covid-19? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que se cumple con la Ley de transparencia en la PNP? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que son adecuados los planes de protección policial durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido igualdad de oportunidades en la protección para el personal policial durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido accesibilidad del personal policial a los EPP? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido eficacia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido eficiencia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud, que las políticas de control interno han sido adecuadas durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree U. que la capacidad de gestion ha sido oportuna en la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Cree Ud. que los planes de adquisición de EPP para el personal policial durante la pandemia fueron oportunos? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que la gestión administrativa de la PNP estuvo acorde con las disposiciones dadas por el gobierno durante el estado de emergencia por el Covid-19? | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 15 de noviembre del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DIAZ DUMONT JORGE

DNI: 06698815 Especialidad del evaluador: METODOLOGO





Dr. Jorge Diaz Dumont
 ING. INDUSTRIAL - CIP. 43282
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADOS
 DNI: 06698815

Validación variable 2 bienestar laboral

| | | P e r t i n e n c i a | R e l e v a n c i a | C l a r i d a d | Sug e r e n c i as |
|--|--|---|--|--------------------------------------|---|
| | DIMENSIÓN SATISFACCIÓN | | | | |
| | ¿Estoy satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como la oficina, cafetería, ventilación, luz, etc.? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo? | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a las condiciones de seguridad existentes para realizar su trabajo y evitar el contagio durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación al apoyo que tiene de sus compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en proporción a la suficiencia de la información existente sobre cómo resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra de acuerdo al reconocimiento (felicitaciones) que tiene por parte de sus compañeros a su esfuerzo y el éxito en el trabajo? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo? | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en cuanto a la buena integración de su equipo de trabajo logrado a partir de los eventos organizados para fomentar la convivencia extramuros (torneos, fiestas de fin de año, reuniones) entre sus compañeros de trabajo y usted? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere por su nivel jerárquico? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con respecto a recibir una capacitación de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requieren su puesto? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con la concesión de información y confianza a su persona, de manera que se le otorgue la capacidad de tomar decisiones y responsabilizarse de los resultados? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo (funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.)? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el trabajo? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades? | | | | | | | |
| | En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral? | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN ENTORNO LABORAL | | | | | | | |
| | Disfruto el realizar mi trabajo | | | | | | | |
| | Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe. | | | | | | | |
| | Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones. | | | | | | | |
| | La relación con mis compañeros de trabajo me permite desarrollarme en un ambiente de trabajo agradable. | | | | | | | |
| | En el desempeño de mi trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas. | | | | | | | |
| | Mi jefe trata a la gente (trabajadores) con justicia. | | | | | | | |
| | Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales. | | | | | | | |
| | Mi trabajo me permite tener prestigio y estatus. | | | | | | | |
| | En mi espacio laboral existen las condiciones físicas que me permitan realizar mi trabajo de manera confortable (ventilación, mobiliario, equipo de cómputo, decoración, etc.) | | | | | | | |
| | El salario, prestaciones y compensaciones son adecuados. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | En mi área laboral existen actos no éticos o irregulares. | | | | | | | |
| | En mi área laboral no se presentan acciones como influyentísimo. | | | | | | | |
| | El trato existente entre mi jefe y yo es agradable y respetuoso. | | | | | | | |
| | En mi área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien. | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa. | | | | | | | |
| | El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización. | | | | | | | |
| | Mi equipo de trabajo cuenta con tecnología de vanguardia. | | | | | | | |
| | El pago que he recibido por mi trabajo me ha permitido mejorar mi calidad de vida. | | | | | | | |
| | Mi jefe nos brinda retroalimentación en cuanto a nuestro trabajo haciendo críticas constructivas para mejorarlo. | | | | | | | |
| | Mis actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de mis compañeros de trabajo | | | | | | | |
| | Se me asignan responsabilidades extras a mi descripción de puesto en la organización. | | | | | | | |
| | Cuando efectúo aportaciones importantes que benefician a la productividad de la empresa como descubrimiento o desarrollo de | | | | | | | |
| | nuevos proyectos, aportación de conocimientos con mis colegas, etc., se reconoce mi apoyo, mis capacidades, habilidades y actitudes. | | | | | | | |
| | Mi desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a que he logrado incrementar mi nivel jerárquico en la organización. | | | | | | | |
| | Las características de mi puesto se ajustan a mi persona (cumple con mis necesidades). | | | | | | | |
| | En mi área de trabajo no existe la discriminación por mi trabajo. | | | | | | | |
| | Mi nivel de responsabilidad es retroactivo con el nivel de mi puesto. | | | | | | | |
| | Mi puesto me ha brindado la oportunidad de desempeñarme como lo he planeado. | | | | | | | |
| | He alcanzado con éxito las metas que se me he propuesto en el desarrollo de mis actividades. | | | | | | | |
| | En mi área de trabajo no existen favoritismos. | | | | | | | |
| | La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo. | | | | | | | |
| | He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales. | | | | | | | |
| | El respeto que adquiero es debido a mi trabajo. | | | | | | | |
| | Me permiten explorar mis capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en mi área o proceso en que me desenvuelvo. | | | | | | | |
| | El respeto que adquiero es originado a mi nivel jerárquico. | | | | | | | |
| | En mi trabajo existe un ambiente de compañerismo. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN SALUD | | | | | | | |
| | En mi trabajo estoy expuesto al contagio diariamente | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | El personal policial no cuenta con EPP adecuados | | | | | | | |
| | Los insumos de desinfección no son adecuados | | | | | | | |
| | Mis com pañeros no guardan la medidas de bioseguridad | | | | | | | |
| | Si tengo síntomas del Covid-19 no me atienden oportunamente | | | | | | | |
| | No hay disponibilidad de atención médica en el Hospital de Policía | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no se abastece en el área de UCI para atender al personal policial con Covid-19 | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no cuenta con las medicinas adecuadas para tratar el Covid-19 | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no proporciona una atención adecuada al personal policial | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

aplicable [] 15 de noviembre del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DIAZ DUMONT JORGE

DNI: 06698815 Especialidad del evaluador: METODOLOGO





Dr. Jorge Diaz Dumont
 ING. INDUSTRIAL - CIP. 43282
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADOS
 DNI: 06698815

Validación Gestión Administrativa.

| | | P e r t i n e n c i a | R e l e v a n c i a | C l a r i d a d | Sug e r e n c i a s |
|----------------------------------|--|---|--|--------------------------------------|---|
| DIMENSION DE PLANEACION | | | | | |
| | Es factible la planeación en la institución. | | | | |
| | La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos). | | | | |
| | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones en la institución. | | | | |
| | Es tomado (a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento. | | | | |
| | Se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en la institución. | | | | |
| | Se determinan criterios de decisión en el proceso de toma de decisiones. | | | | |
| | Se ponderan los criterios de decisión durante el proceso de la toma de decisiones. | | | | |
| | Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas en el proceso de toma de decisiones. | | | | |
| | Se evalúa la eficacia de la decisión tomada. | | | | |
| | Es usted racional al momento de tomar decisiones. | | | | |
| | Es usted intuitivo en la toma de decisiones. | | | | |
| | Son programadas las decisiones. | | | | |
| | Están definidos los planes de trabajo por departamento. | | | | |
| | Están definidos los objetivos en el departamento que trabaja. | | | | |
| | Tienen metas preestablecidas. | | | | |
| | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución. | | | | |
| | Se aplica la administración por objetivos en la institución. | | | | |
| | Existe un departamento de planificación formal en la institución. | | | | |
| | Se aplica la administración estratégica en la institución. | | | | |
| | Se ha realizado algún análisis interno de la institución o sus departamentos. | | | | |
| | Es objetiva la planificación en la institución. | | | | |
| | Es cuantificable o medible la planificación en la institución. | | | | |
| DIMENSION DE ORGANIZACION | | | | | |
| | Conoce la misión de la institución. | | | | |
| | Conoce la visión de la institución. | | | | |
| | Están claramente definidos los objetivos de la institución. | | | | |
| | Conoce los valores de la institución. | | | | |
| | Existe un organigrama de la institución. | | | | |
| | El organigrama esta actualizado. | | | | |
| | Están definidos formalmente los departamentos. | | | | |
| | Existen manuales de funciones actualizados. | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Existen manuales de procedimientos actualizados. | | | | | | | |
| | Están claramente definidos los cargos en la institución. | | | | | | | |
| | Existen políticas generales bien definidas. | | | | | | | |
| | Existe una buena comunicación en la institución. | | | | | | | |
| | Existe una buena comunicación idónea entre departamentos. | | | | | | | |
| | Existen equipos de computación actualizados. | | | | | | | |
| | Existen equipos de comunicación actualizados. | | | | | | | |
| | Está bien definido el espacio físico por departamento en la institución. | | | | | | | |
| | Existen sistemas informáticos actualizados según los departamentos. | | | | | | | |
| | Se disponen de los insumos necesarios en su departamento. | | | | | | | |
| | Se cuenta con personal especializado en los diferentes departamentos. | | | | | | | |
| | Existe un departamento de recursos humanos. | | | | | | | |
| | Están diseñados los perfiles de los diferentes cargos de la institución. | | | | | | | |
| | La institución cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal. | | | | | | | |
| | Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja. | | | | | | | |
| | Se trabaja bajo presión. | | | | | | | |
| | DIMENSION DE DIRECCION | | | | | | | |
| | Es evaluada la eficiencia la eficacia en su departamento. | | | | | | | |
| | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia. | | | | | | | |
| | Los retiros voluntarios de empleados son muy frecuentes. | | | | | | | |
| | Se evidencian conflictos laborales frecuentemente. | | | | | | | |
| | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área de trabajo es el adecuado. | | | | | | | |
| | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | | | | | | | |
| | Está satisfecho con su trabajo. | | | | | | | |
| | Recibe alguna inducción para realizar sus tareas. | | | | | | | |
| | Recibe adiestramiento por parte de la institución. | | | | | | | |
| | Existen grupos de trabajo en la institución. | | | | | | | |
| | Establecen metas por equipos o grupos de trabajo. | | | | | | | |
| | Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo. | | | | | | | |
| | Se siente seguro en su lugar de trabajo. | | | | | | | |
| | Mantiene relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo. | | | | | | | |
| | Se siente motivado para realizar su trabajo. | | | | | | | |
| | Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades. | | | | | | | |
| | Es tomado en cuenta su desempeño en la institución. | | | | | | | |
| | Existe un líder en la institución. | | | | | | | |
| | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo | | | | | | | |
| | DIMENSION DE CONTROL | | | | | | | |
| | Son controlados todos los procesos en la institución. | | | | | | | |
| | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Existen sistemas de control en su área de trabajo | | | | | | | |
| | Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas. | | | | | | | |
| | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | | | | | | | |
| | Existen sistemas de control para corregir los problemas después que ocurren. | | | | | | | |
| | Se elaboran presupuestos de gastos. | | | | | | | |
| | Existen medidas de control financiero. | | | | | | | |
| | Son evaluados y clasificados los proveedores. | | | | | | | |
| | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | | | | | | | |
| | Se realizan inventarios en el almacén constantemente. | | | | | | | |
| | Es controlada la información en la institución. | | | | | | | |
| | Es controlada la entrada y salida de personas en la institución. | | | | | | | |
| | Se dispone de políticas para programaciones de pago. | | | | | | | |
| | La institución dispone de documentación cronológica y consecutiva. | | | | | | | |
| | Se respetan las numeraciones y correlativos de los documentos utilizados en su área. | | | | | | | |
| | Existen soportes de las operaciones que se realizan en la institución. | | | | | | | |
| | Existen Políticas y normas de seguridad . | | | | | | | |
| | Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo. | | | | | | | |
| | Se evidencian normas y políticas de control en la entidad. | | | | | | | |
| | Se controlan las operaciones contables de la institución. | | | | | | | |
| | Existe un control de gastos de insumos en la institución. | | | | | | | |
| | Existe un sistema informático de control de transacciones. | | | | | | | |
| | La empresa tiene establecido un plan de cuentas contable. | | | | | | | |
| | Existen controles para las operaciones transacciones bancarias. | | | | | | | |
| | Se respetan y acatan las leyes comerciales y estatales. | | | | | | | |
| | Se cancelan impuestos municipales y estatales | | | | | | | |
| | Se dispone de equipos de higiene y seguridad . | | | | | | | |
| | DIMENSION DE POLITICAS Y PLANES | | | | | | | |
| | Cree Ud. que se cumplen las normas de etica en las adquisiciones durante el Covid-19? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que se cumple con la Ley de transparencia en la PNP? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que son adecuados los planes de protección policial durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido igualdad de oportunidades en la protección para el personal policial durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido accesibilidad del personal policial a los EPP? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido eficacia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que ha existido eficiencia en la gestion administrativa de la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree Ud, que las políticas de control interno han sido adecuadas durante la pandemia? | | | | | | | |
| | Cree U. que la capacidad de gestion ha sido oportuna en la PNP durante la pandemia? | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Cree Ud. que los planes de adquisición de EPP para el personal policial durante la pandemia fueron oportunos? | | | | | | | |
| | Cree Ud. que la gestión administrativa de la PNP estuvo acorde con las disposiciones dadas por el gobierno durante el estado de emergencia por el Covid-19? | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable 15 de noviembre del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vertiz Osos Joaquín.

DNI: 16735482 Especialidad del evaluador: TEMATICO



Dr. Joaquín Vertiz Osos

Validación variable 2 bienestar laboral

| | | P e r t i n e n c i a | R e l e v a n c i a | C l a r i d a d | Sug e r e n c i as |
|--|--|---|--|--------------------------------------|---|
| | DIMENSIÓN SATISFACCIÓN | | | | |
| | ¿Estoy satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como la oficina, cafetería, ventilación, luz, etc.? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo? | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a las condiciones de seguridad existentes para realizar su trabajo y evitar el contagio durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación al apoyo que tiene de sus compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en proporción a la suficiencia de la información existente sobre cómo resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo durante la pandemia? | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra de acuerdo al reconocimiento (felicitaciones) que tiene por parte de sus compañeros a su esfuerzo y | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | el éxito en el trabajo? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra en cuanto a la buena integración de su equipo de trabajo logrado a partir de los eventos organizados para fomentar la convivencia extramuros (torneos, fiestas de fin de año, reuniones) entre sus compañeros de trabajo y usted? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere por su nivel jerárquico? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con respecto a recibir una capacitación de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requieren su puesto? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con la concesión de información y confianza a su persona, de manera que se le otorgue la capacidad de tomar decisiones y responsabilizarse de los resultados? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo (funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.)? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el trabajo? | | | | | | | |
| | ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización? | | | | | | | |
| | ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades? | | | | | | | |
| | En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral? | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN ENTORNO LABORAL | | | | | | | |
| | Disfruto el realizar mi trabajo | | | | | | | |
| | Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe. | | | | | | | |
| | Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones. | | | | | | | |
| | La relación con mis compañeros de trabajo me permite desarrollarme en un ambiente de trabajo agradable. | | | | | | | |
| | En el desempeño de mi trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas. | | | | | | | |
| | Mi jefe trata a la gente (trabajadores) con justicia. | | | | | | | |
| | Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales. | | | | | | | |
| | Mi trabajo me permite tener prestigio y estatus. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | En mi espacio laboral existen las condiciones físicas que me permitan realizar mi trabajo de manera confortable (ventilación, inmobiliario, equipo de cómputo, decoración, etc.) | | | | | | | |
| | El salario, prestaciones y compensaciones son adecuados. | | | | | | | |
| | En mi área laboral existen actos no éticos o irregulares. | | | | | | | |
| | En mi área laboral no se presentan acciones como influyentísimo. | | | | | | | |
| | El trato existente entre mi jefe y yo es agradable y respetuoso. | | | | | | | |
| | En mi área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien. | | | | | | | |
| | Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa. | | | | | | | |
| | El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización. | | | | | | | |
| | Mi equipo de trabajo cuenta con tecnología de vanguardia. | | | | | | | |
| | El pago que he recibido por mi trabajo me ha permitido mejorar mi calidad de vida. | | | | | | | |
| | Mi jefe nos brinda retroalimentación en cuanto a nuestro trabajo haciendo críticas constructivas para mejorarlo. | | | | | | | |
| | Mis actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de mis compañeros de trabajo | | | | | | | |
| | Se me asignan responsabilidades extras a mi descripción de puesto en la organización. | | | | | | | |
| | Cuando efectúo aportaciones importantes que benefician a la productividad de la empresa como descubrimiento o desarrollo de nuevos proyectos, aportación de conocimientos con mis colegas, etc., se reconoce mi apoyo, mis capacidades, habilidades y actitudes. | | | | | | | |
| | Mi desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a que he logrado incrementar mi nivel jerárquico en la organización. | | | | | | | |
| | Las características de mi puesto se ajustan a mi persona (cumple con mis necesidades). | | | | | | | |
| | En mi área de trabajo no existe la discriminación por mi trabajo. | | | | | | | |
| | Mi nivel de responsabilidad es retroactivo con el nivel de mi puesto. | | | | | | | |
| | Mi puesto me ha brindado la oportunidad de desempeñarme como lo he planeado. | | | | | | | |
| | He alcanzado con éxito las metas que se me he propuesto en el desarrollo de mis actividades. | | | | | | | |
| | En mi área de trabajo no existen favoritismos. | | | | | | | |
| | La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo. | | | | | | | |
| | He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales. | | | | | | | |
| | El respeto que adquiero es debido a mi trabajo. | | | | | | | |
| | Me permiten explorar mis capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en mi área o proceso en que me desenvuelvo. | | | | | | | |
| | El respeto que adquiero es originado a mi nivel jerárquico. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | En mi trabajo existe un ambiente de compañerismo. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN SALUD | | | | | | | |
| | En mi trabajo estoy expuesto al contagio diariamente | | | | | | | |
| | El personal policial no cuenta con EPP adecuados | | | | | | | |
| | Los insumos de desinfección no son adecuados | | | | | | | |
| | Mis compañeros no guardan la medidas de bioseguridad | | | | | | | |
| | Si tengo síntomas del Covid-19 no me atienden oportunamente | | | | | | | |
| | No hay disponibilidad de atención médica en el Hospital de Policía | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no se abastece en el área de UCI para atender al personal policial con Covid-19 | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no cuenta con las medicinas adecuadas para tratar el Covid-19 | | | | | | | |
| | El Hospital de Policía no proporciona una atención adecuada al personal policial | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de
corregir [] No aplicable [] 15 de noviembre del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Vertiz Osoreo Joaquín. DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: TEMATICO



Dr. Joaquín Vertiz Osoreo

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0489-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 13 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **PONTICEL HUAMANCIZA, JUAN CARLOS** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y BIENESTAR LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID19 EN LA POLICÍA DE CARRETERAS LIMA NORTE.**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **PONTICEL HUAMANCIZA, JUAN CARLOS**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestro en Gestión Pública;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y BIENESTAR LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID19 EN LA POLICÍA DE CARRETERAS LIMA NORTE.** presentado por **PONTICEL HUAMANCIZA, JUAN CARLOS.**

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

| | |
|----------------------------|--|
| Presidente | : Dr. Jesus Emilio Agustin Padilla Caballero |
| Secretario | : Dra. Yrma Lujan Campos |
| Vocal (Asesor de la Tesis) | : Dr. Edwin Alberto Martinez Lopez |

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

| | |
|-------|-----------------------|
| Lugar | : Posgrado |
| Día | : 20 de enero de 2021 |
| Hora | : 10:30 a.m. |

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

