

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**



TESIS:

**“EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS EFECTIVOS
POLICIALES QUE LABORAN EN EL DEPARTAMENTO DE
UNIDADES ESPECIALIZADAS DE LA PNP CHICLAYO -
LAMBAYEQUE 2020.”**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y FINANZAS**

AUTOR:

Bach. Dennis Marcelino Gomero Rios

ASESORA:

Mg. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2604-7280>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

Chiclayo – Perú, 2022

Índice de Contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Formulación del Problema	7
1.2 Justificación e Importancia de la Investigación	7
1.3 Objetivos de la Investigación	8
1.4 Hipótesis	9
II. DESARROLLO	10
2.1 Bases Teóricas	17
2.2 Marco Histórico Legal	20
2.3 Marco Conceptual	22
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo de Investigación	24
3.2 Diseño de Investigación	24
3.3 Variables e Indicadores	24
3.4 Población de Estudio	25
3.5 Técnicas, instrumentos, fuentes e informantes	25
3.6 Procedimientos de recolección de datos e informaciones	25
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	26
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	30
4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXO	58

Dedicatoria

A Dios por darme la fuerza necesaria para poder llegar a cumplir mis metas pese a los inconvenientes que se presentan en el transcurrir de la vida.

A mis padres por su constante apoyo con sus palabras de aliento que jamás en mi vida olvidaré.

Dennis

Agradecimiento

A Dios nuestro Padre celestial que permitió que llegue a este instante en mi problema de investigación.

A mis padres por su constante apoyo total e incondicional con sus palabras de aliento en todo momento

A la Universidad Particular de Chiclayo por cobijarme en sus aulas y a todos los profesores que inculcaron en mí el conocimiento y saber en el desarrollo de esta carrera administrativa.

A miembros PNP del Departamento de Unidades Especializadas PNP Chiclayo que me abrieron sus puertas y apoyaron de manera extraordinaria en mi investigación.

Dennis

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye el clima laboral y la motivación del Personal Policial del área del Departamento de Unidades Especializadas - Chiclayo, 2020. Es de tipo de investigación cuantitativo, nivel descriptivo y de diseño no experimental, transversal. Se seleccionó aleatoriamente una muestra simple conformada por 35 efectivos policiales del área del Departamento Unidades Especializadas Chiclayo 2020, para la recolección de datos se aplicó la técnica encuesta, y focus group a 10 efectivos policiales, como instrumento el cuestionario. Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el programa de Microsoft Excel y se aplicó el programa estadístico inferencial y descriptivo, se llegó a concluir que el 50% del personal Policial se ubican en el nivel media de clima laboral, el 37% se ubican en el nivel media del factor de motivación, el 48% se ubican en el nivel media en el factor de participación, el 44% se encuentra en el nivel favorable del factor reciprocidad, el 45% se encuentra en el nivel media del factor comunicación, el 39% se ubica en el nivel favorable de condiciones laborales.

Palabras clave: clima laboral, Motivación, ambiente laboral.

Abstract

The general objective of this research work was to determine how the work environment influences and the motivation of Police Personnel in the area of the Department of Specialized Units - Chiclayo, 2020. It is a quantitative research type, descriptive level and non-experimental, transversal design. A simple sample made up of 35 police officers from the Chiclayo 2020 Specialized Units Department area was randomly selected, for data collection the survey technique was applied, and a focus group was applied to 10 police officers, using the questionnaire as an instrument. For the analysis and processing of data, the Microsoft Excel program was used and the inferential and descriptive statistical program was applied, it was concluded that 50% of the Police personnel are located at the average level of work environment, 37% are located in the medium level of the motivation factor, 48% are located in the medium level in the participation factor, 44% are in the favorable level of the reciprocity factor, 45% are in the medium level of the communication factor, 39% are located in the favorable level of working conditions.

Keywords: Work environment, Motivation, Work environment.

I. INTRODUCCIÓN

En un Clima organizacional deficiente, ineficaz, inoperante e inefectivo son indicadores muy peligrosos y perjudiciales para toda organización ya sea en el ambiente nacional o en el internacional. Es un gran problema tanto para instituciones públicas y privadas de nuestro País, más aún para las públicas que están sujetas a pagos de favores políticos y a diferentes beneficios para el trabajador diferentes que las privadas. Es muy importante la labor del líder en estrecha coordinación con el área de Recursos Humanos toda vez que por allí es donde se contrata personal y por esa misma área es por donde se debe mantener y generar un clima laboral propicio para poder desarrollar las labores propias de la organización con mucho entusiasmo, empeño y hasta cierto punto sacrificio por el bienestar de todos en la organización. Pues hay que mantener un ambiente cálido, de unión, de camaradería y de respeto entre todos los colaboradores de la Empresa.

Rubio (2013). Manifiesta que el clima laboral se refiere al medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla un trabajo diario y cotidiano; en la organización, una estructura en donde el trabajo se desarrollen en las mejores condiciones con colaboradores motivados contentos y conformes con las actividades laborales que realizan, por tal razón el líder debe fomentar la motivación y la satisfacción de los empleados para que mejore la productividad reflejada en la rentabilidad que toda organización persigue.

La Policía Nacional del Perú (2020), es una institución autónoma del Estado que tiene su propia cultura de trabajo y manejo propio, por ende, su propio clima organizacional es diferente, es una institución jerarquizada, en donde las ordenes se cumplen sin dudas ni murmuraciones y al pie de la letra y el trabajo es muy delicado pues constituye el manejo del orden y control interno de toda la Nación.

Como toda organización castrense el trabajo diario y cotidiano es riesgoso por las múltiples situaciones que se presentan, por lo que es muy importante mantener un clima laboral exitoso personal bien motivado, y capacitado para poder realizar bien su labor diaria.

Aguirre (2014), La policía Nacional del Perú pasa por una serie de necesidades como por ejemplo la logística, lo que no ocurre en otros países desarrollados en donde cuentan con todo el material necesario para poder laborar diariamente, esto afecta de manera muy significativa la moral del Policía lo que a la vez decae en la motivación que debe tener este personal.

En un estudio realizado por Duran & Medrano (2013), se encontró resultados de las encuestas realizadas, se observó que a pesar de las restricciones que se presentan, el personal policial se encuentra identificado con su institución y tratan por todos los medios de realizar sus faenas diarias de la mejor manera posible, pues el estado debe asignar los recursos necesarios para poder efectuar un buen sistema de control y seguridad en todo el país.

De acuerdo a los puntajes y promedios obtenidos en cada una de las dimensiones que conforman el clima organizacional en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP de Chiclayo, se determinó que las dimensiones: trabajo en equipo, estructura organizacional, identificación con la organización e identificación con el trabajo constituyen una fortaleza organizacional por considerarse bueno, mientras que por su parte las dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación, demuestran ser las debilidades que inciden de manera más significativa en el clima organizacional de la institución policial considerándose estas como una limitación, es aquí donde el líder debe centrar sus preocupaciones y aplicar los procedimientos ya conocidos con la finalidad de tratar de cambiar esta situación tan importante en la organización policial.

Obviamente si hay problemas en el clima laboral pues el trabajo de este personal no va a ser el esperado encontraremos falencias por lo que es inmediato tratar de dar solución a estos inconvenientes de manera seria y profesional. En este tipo de organización vertical uno de los problemas más importantes es la comunicación pues no se permite dialogar entre los integrantes de mayor jerarquía con los de menor jerarquía, pues muchas veces no se le permite opinar o dar alguna recomendación al de menor grado, pues la comunicación tiene que ser reciproca como lo están haciendo la mayor cantidad de empresas modernas en el mundo.

La policía del Departamento de Unidades Especializadas de la PNP de Chiclayo, se encuentran con un Clima Organizacional antiguo y muy burocrático pues los policías necesitan ser más participativos y que como son los que operan diariamente en las calles son los más recomendados en brindar la retroalimentación correspondiente con la finalidad de optimizar el trabajo policial y así conseguir un mejor clima laboral en la institución y que esto redunde en el trabajo policial en beneficio de toda la ciudadanía.

La presente investigación está orientada a analizar en qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

Chirinos (2019), hace mención que el clima laboral es el estado en la cual los trabajadores se desempeñan dentro de su organización y hay 2 aspectos importantes el liderazgo del jefe y el ambiente en el cual laboran, ambos aspectos son muy importantes en el clima, el buen ambiente influye mucho en las labores diarias en la organización, y que obviamente redundan en la productividad de la empresa.

A nivel internacional, Murillo (2019), en su investigación realizada en la Universidad Nacional de Cali – Colombia, denominada “Capacitación en la calidad de servicio que brindan los efectivos policiales de las Comisarias Especializadas de Familia de la Dirección de Protección a la Familia y Personas Vulnerables de la Policía Nacional de Cali - Colombia 2018. El objetivo fue pues averiguar o investigar la capacitación del servicio en el trabajo de estos efectivos policiales. Se obtuvieron los siguientes resultados el primero que la capacitación de personal es muy importante y se obtuvo un porcentaje del 69% que indican esto y con referencia a la calidad del servicio de los 40 encuestados se obtuvo un 68% que indicó que ambas variables son muy importantes y que van de mano en la actuación real y efectiva de los efectivos policiales que brindan su servicio a la comunidad de estas ciudades en Colombia. La capacitación debe ser constante y permanente y sobre todo dirigida al giro del negocio, en este caso dirigida al quehacer del Departamento de Unidades Especializadas de la policía Nacional en Chiclayo.

Álvarez (2020), en su proyecto de investigación cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre calidad de servicio y la satisfacción de los usuarios del centro de emergencia mujer de la comisaría de Cuenca/Ecuador, 2019. La investigación fue de un nivel básico de enfoque cuantitativo ya que utilizó como instrumento una encuesta, la investigación fue de un diseño no experimental, transversal. Llegó a la siguiente conclusión que la calidad del servicio fue buena según el 40% de los encuestados y la satisfacción del usuario tuvo un 78% de encuestados satisfechos. Por lo tanto, demostró que la incidencia no es significativa, afirmando que la calidad de servicio en la satisfacción del usuario no incide en forma significativa en el CEM de la comisaría de Cuenca/Ecuador 2019. Pues la incidencia es relativa y depende mucho del operador del servicio pues las cátedras y las capacitaciones se pueden dar, pero el índice de incidencia en la operación del efectivo es muy relativo, incide, pero depende mucho de la formación profesional y educativa del efectivo.

Sandoval (2020), en su investigación titulada y realizada en la Universidad Técnica Particular de Loja “La relación entre la calidad de atención y el nivel de satisfacción de las víctimas de violencia familiar atendidas en la Comisaria de Familia Macara, 2019. Se concluye que existe una clara relación entre la calidad de atención y el nivel de satisfacción de las víctimas de violencia familiar atendidas en la Comisaria de Familia de Macara, 2019. Y también es importante manifestar que mucho depende del operador del servicio y el trato que brinda a la víctima de la violencia, ya que estas personas están maltratadas y disminuidas en ese momento de la atención y requieren tanto de protección tanto física como Psicológica del operador.

A nivel nacional, Cerón (2019), en su investigación titulada “Calidad de atención a las víctimas de violencia familiar según el grado de instrucción por parte de las voluntarias de la Comisaria de Familia, Independencia, junio 2019” plantea como objetivo comparar el nivel de la investigación realizada bajo un enfoque cuantitativo, por que aplica una encuesta, la investigación es de tipo básica-descriptiva, de diseño no experimental, de corte transversal. Se aplicó una encuesta en su modalidad de cuestionario, compuesto por 20 ítems. Se obtuvo

como conclusión que no existen diferencias en la atención de las pacientes pues a todas se les trata por igual sin ninguna parcialización por parte de la Policías femeninas de la institución policial. Esto porque depende pues mucho del operador y el fin de estas personas es el voluntariado por lo que ya van dispuestas a realizar este tipo de apoyo voluntario y personal, por lo que demuestran muy buena atención y trato a los pacientes. Es importante también manifestar que el grado de instrucción y educación de este personal es muy bueno y la voluntad de la atención muy importante.

Celis (2019), en su proyecto de investigación realizado en la Universidad particular Cesar Vallejo de Tarapoto, titulado “Cual es la relación que existe entre las medidas de protección contra la violencia familiar y la calidad de servicio en usuarios de la Comisaría de la Familia Tarapoto 2018” y que tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las medidas de protección contra la violencia familiar y la calidad de servicio en usuarios de la Comisaría de la Familia Tarapoto, el estudio fue de tipo descriptivo , con un diseño no experimental de corte transversal. Las conclusiones obtenidas indicaron que las medidas de seguridad no son las óptimas pero que si inciden mucho en la protección contra la violencia familiar sobre todo en la prevención de este control pues hay que anticiparse a que ocurra el hecho delictivo y que por esto se generen situaciones de un estado del paciente mucho peor. Mientras que el nivel de calidad de servicio de los usuarios de la Comisaría de Familia, fue calificado como muy importante y eficiente con un 85% de efectividad y control por parte de los efectivos. La conclusión final indica pues que hay una relación muy significativa e importante.

Olivos (2020), en su investigación denominada “La relación entre calidad de atención y la satisfacción en víctimas de violencia contra las mujeres de la Comunidad Kechwa Wayku – Comisaría Lamas, 2019” se plantea como objetivo principal determinar la relación entre calidad de atención y la satisfacción en víctimas de violencia contra las mujeres de la Comunidad Kechwa Wayku – Comisaría Lamas; es una investigación de tipo no experimental por que no se manipulan deliberadamente las variables, de corte transversal porque se da en un tiempo y espacio delimitado y de nivel descriptivo, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el

cuestionario, empleó un análisis inferencial y descriptiva. Por lo tanto, es muy importante también manifestar que este personal está preparado y recibe capacitaciones constantes lo que genera un procedimiento exitoso y acorde con la voluntad de las pacientes, los operadores de este servicio se manejan muy bien, Hay mucha voluntad en el trabajo realizado.

A nivel local, Jiménez (2018), en su investigación realizada en la Universidad Nacional de Juliaca denominada calidad de servicio y la satisfacción de los usuarios del centro emergencia mujer en comisaria Santa Bárbara – Juliaca, plantea como objetivo general “Analizar la relación entre calidad de servicio y la satisfacción de los usuarios del centro emergencia mujer en comisaria Santa Bárbara.- Se concluyo que existe una relación positiva entre las variables Calidad de Servicio y el Nivel de Satisfacción que tienen los usuarios del Centro de Emergencia Mujer de la Comisaria Santa Bárbara, Juliaca, esto nos indica pues que el éxito en la calidad del servicio se mide a través de la opinión de los usuarios, ya que ellos emiten sus opiniones producto de la atención recibida por parte de los operadores policiales.

Ramos (2019), en su Tesis realizada en la Universidad particular de Chiclayo sobre Psicología, salud mental policial, específicamente emociones negativas “Ansiedad”, se aplicó una encuesta en su modalidad de cuestionario y se tomó en consideración las 2 variables de estudio, es pues muy importante manifestar que el ambiente de trabajo es primordial en el buen desempeño de las labores y que afecta directamente en la salud sobre todo en la ansiedad que produce esta incomodidad en los policías, pues ambientes cerrados estrechos sin luz, ni aireación es muy incómodo realizará a plenitud los trabajos encomendados.

Robín (2019), en su proyecto de investigación realizado en la Universidad Privada Santo Toribio de Mogrovejo sobre psicología, salud mental policial, específicamente emociones negativas “Estrés”, se consideró como objetivo principal de esta investigación identificar la influencia del ambiente laboral como factor de Estrés laboral en los miembros de la comisaria de Llatas /Chiclayo, considera como tipo de investigación el descriptiva, se trabajó aplicando el método científico y clínico, a quienes se ha evaluado a través de la aplicación

de una encuesta en modalidad de dos cuestionarios uno para cada variable de estudio. Es muy conocido ya la influencia que tiene el ambiente en cuanto más que nada a infraestructura el cual se torna muy incómodo y perturba el trabajo policial lo que genera el estrés laboral no permitiendo un trabajo eficiente y responsable de los policías, mucho tiene que ver el liderazgo del Jefe policial, ya que este debe ver la pronta y rápida solución al problema.

1.1 Formulación del Problema

1.1.1 Problema General

PG.- ¿En qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?

1.1.2 Problemas Específicos

PE1.- ¿En qué medida la falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?

PE2.- ¿En qué medida el ambiente laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?

PE3.- ¿En qué medida el comportamiento ético de los jefes influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?

1.2 Justificación e Importancia de la Investigación

Teórica – Científica

La investigación se justifica teóricamente por la importancia de conocer esta estrecha relación entre el clima laboral con la motivación de los policías del Departamento de Unidades Especializadas de la PNP; pues los resultados obtenidos servirán de base y de bibliografía para poder aplicar en las instituciones de todo índole, en especial en la Policía Nacional del Perú, el estudio y análisis teórico nos ha llevado a conseguir un bien material bibliográfico que nos ha permitido realizar una investigación y plasmar por escrito las

evidencias encontradas que servirán de modelo a seguir en las instituciones policiales del país con certeza conocimiento y valor.

Práctica – Empírica

Se busca pues comprobar la relación de causa y efecto entre el clima laboral con la motivación de los policías, es un análisis investigativo muy importante que hay que tomar en cuenta muy seriamente para poder obtener la eficiencia práctica que buscamos como elementos de seguridad y control en la ciudadanía pues esta depende de ellos, este estudio servirá de modelo y ejemplo para otras investigaciones del mismo tema y servirá para poner en práctica las soluciones encontradas con la finalidad de mejorar nuestros ambientes de trabajo para que sus relaciones sean más cordiales y permisivas entre todos.

Metodológica

Con el presente proyecto de investigación se buscará crear una metodología de trabajo previamente establecidas plantear patrones de comportamiento y conducta en estas instituciones que velan por el bienestar y provecho de la comunidad en su conjunto, pues esta metodología nos llevara a mejorar y a plantear soluciones inmediatas para poder desarrollar un buen ambiente de trabajo y liderazgo institucional.

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

OG. - Determinar en qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1.- Analizar en qué medida la falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

OE2.- Identificar en qué medida el ambiente laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

OE3.- Establecer en qué medida el comportamiento ético de los jefes influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

H G.- El clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo -Lambayeque 2020.

H N.- El clima laboral NO influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

1.4.2 Hipótesis Específicas

HE1.- La falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

HN. - La falta de comunicación no influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

HE 2.-El ambiente laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

HN. - El ambiente laboral no influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

HE 3.-El comportamiento ético de los jefes influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

HN. - El comportamiento ético de los jefes no influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

II. DESARROLLO

A nivel internacional, Figueroa (2018), en su tesis, titulada “Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: El caso de la policía de Guatemala”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de ese País. El objetivo principal de esta investigación fue analizar los indicadores de satisfacción de los miembros de la Policía General de Guatemala. La población objeto de investigación consta de 600 policías y trabajadores civiles administrativos, con una muestra aleatoria por conveniencia del investigador, en el cual se utilizó un muestreo probabilístico, los resultados nos muestran que: la variable desarrollo profesional es la que incide en una mayor insatisfacción. El desarrollo profesional en los policías es también menester del Jefe Policial toda vez que debe capacitar de manera constante y permanente a su contingente policial, es la razón de ser del buen actuar policial la capacitación tanto en valores como en la parte específica de su trabajo policial. La forma de vida de estos policías incide mucho en sus labores profesionales, bajos sueldos, mal trato, incomodidades, falta de capacitación inciden directamente en la moral de todo este personal y por ende en su insatisfacción. La principal insatisfacción es la parte remunerativa pues esta es bajo y no les alcanza para el buen mantenimiento familiar y pago de necesidades básicas como alimentos y educación y salud.

Torres (2016), titula su tesis realizada en la Universidad del valle denominada “Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali”. Se concluye que no se está satisfecho con el reconocimiento y recompensa a la labor realizada, pues las actividades de recompensa planteadas por sus jefaturas policiales no son las mejores no están bien diseñadas y no satisfacen las expectativas de los funcionarios, pues hay que plantear mejor estas acciones. Hay que plantear mejor estos asuntos y generar planes mucho más atractivos que satisfagan las expectativas de los funcionarios, pues para eso se plantean encuestas para poder determinar la mejor toma de decisiones y así llegar a cubrir expectativas del personal.

Hernández (2016), en su Tesis: “Importancia de la protección de la escena del crimen por parte de los servidores policiales de los diferentes servicios y unidades especiales de la Policía Nacional del Ecuador”. El objetivo principal de esta tesis fue determinar la “Importancia de la protección de la escena del crimen por parte de los servidores policiales de los diferentes servicios y unidades especiales de la Policía Nacional del Ecuador”. Se concluye que la finalidad de la investigación es implementar los conocimientos básicos, desplegar una correcta capacitación por medio de charlas de capacitación relacionados a la “Protección de la escena del crimen o lugar de los hechos”, a los policiales que prestan servicio de la dependencia policial denominado Sub zona El Oro N° 7, de esta forma lograr mejores resultados en el esclarecimiento del hecho criminal investigado.

Jerónimo (2017), con la tesis titulada: “Creación del tipo penal de contaminación de evidencias de la escena del crimen”. Guatemala. Se llegó a la conclusión que la escena de y lugar del crimen es la parte más importante de la investigación pues en ella se encontraran los indicios que posteriormente nos llevaran a descubrir al responsable ya que estos indicios nos darán la pista para poder iniciar por buen camino la investigación correspondiente es por eso que las zonas en donde se produjo el incidente deben ser bloqueadas y solo participa el personal especializado en este trabajo.

A nivel nacional, Chayña (2017), en su investigación realizada en la Universidad Nacional de Juliaca titulada: Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca, 2017. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables: relaciones públicas internas y desempeño laboral. La investigación fue de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo; la técnica utilizada fue: una encuesta en su modalidad de cuestionario el cual se aplicó para las 2 variables en estudio. Se llegó a la Conclusión que existe asociación positiva muy fuerte entre las variables analizadas, además señalan que el 73% de policías tienen un desempeño laboral bueno, se considera que en este segmento hay que trabajar mucho más para lograr que pasen al segmento muy bueno en tanto el 27.3% muestran un desempeño laboral muy bueno se considera que hay que incrementar este segmento, sin embargo, existe un

5.5% de policías con desempeño laboral regular o malo. Este pequeño grupo necesita de una atención mucho más constante y permanente con una capacitación mucho más reiterativa y con las prácticas y sanciones correspondientes con metas más serias y aplicables.

Rojas (2018), efectuó una investigación en Huancayo en la Universidad Privada de los Andes, titulada: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018. Tuvo como objetivo principal Indicar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral. La investigación fue no experimental – transversal y su diseño fue descriptivo, fue también de enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo compuesta de un total de 47 colaboradores. El instrumento aplicado fue la encuesta y para el proceso de recolección de datos fueron dos cuestionarios. Pues la relación entre estas 2 variables es muy importante, el clima laboral o el ambiente laboral son muy importantes en la marcha de las instituciones y como se repite es potestad del líder y del ambiente de trabajo para que este sea óptimo y genere las mejores muestras de trabajo y productividad de los trabajadores. Hoy en día hay que tener en cuenta mucho estos 2 factores que ya sabemos que van de la mano en las organizaciones sobre todo laborales.

Sulca (2015), en su tesis titulada y realizada en la Universidad Nacional Federico Villareal “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de la división policial - 1 Lima Cercado (Región Policial Lima)”. La motivación es muy importante en todas las instituciones y organizaciones de todo índole laboral en este caso que es motivo de nuestra investigación todo depende del líder pues este debe aplicar una motivación constante en su personal logrando el éxito y la productividad deseada, no olvidarse de que la motivación puede ser intrínseca y extrínseca pues hay que poner lo que están en práctica y en ejecución por parte de los líderes para lograr un eficiente trabajo por parte de nuestros dirigidos o policías en esta cede policial.

Cisneros (2019), ha titulado su tesis “Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la Escuela de Educación

Continua - Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013". La investigación fue de tipo descriptiva, no experimental, de tipo transversal, de enfoque cuantitativo. Después de un proceso largo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones: La capacitación es muy importante en la marcha de las empresas de todo tipo y nivel, pero esta debe estar siempre bajo una evaluación permanente para poder observar si los objetivos propuestos se han cumplido con esta, pues una buena capacitación de hecho va a influenciar positivamente en el desempeño laboral en este caso de los efectivos policiales.

A nivel local, Gamonal (2018), en su proyecto de investigación realizado en la Universidad Señor de Sipán en Chiclayo "Reconocer la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento administrativo de la PNP".- Por tal razón es muy importante realizar acciones motivacionales para levantar el ánimo y por ende el trabajo dentro de la organización, estas pues dependen directamente del líder, él debe tener la capacidad de crear o diseñar planes alternativos para evitar el estrés y buscar la motivación en su personal, tanto extrínsecamente como intrínsecamente.

Díaz (2018), en su proyecto de investigación "Clima Laboral y la satisfacción laboral de la Policía Nacional del Perú en la Comisaria de Llatas 2020" de la Universidad Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque. - Asimismo, se basó en un diseño transversal y no experimental pues no se manipulan las variables de estudio, contando con una población de 187 trabajadores y una muestra de 95 colaboradores de la PNP muestra señalada por conveniencia del investigador (personal policial y empleados civiles). Existe pues una relación directa entre ambas variables lo que es de mucha significación para la investigación que se está realizando. Se determinó pues que mientras mayor sea el clima organizacional en donde prime la relación social, el buen ambiente de trabajo mayor será la satisfacción del trabajador y esto redundara definitivamente en la productividad de la empresa.

Moreno (2018), en su tesis realizada en la Universidad Alas Peruanas de Chiclayo titulada “Rol del público interno en el logro de la imagen de una organización: El caso de la Dirección de personal de la Policía Nacional de Chiclayo/Perú”. La imagen es muy importante es la marca de la organización por lo tanto la Policía Nacional tiene su marca la que debe guardar respetar y considerar para que tenga la estima que siempre debe tener por parte de la población. Sabemos la difícil situación que tiene que abordar la Policía Nacional ya los problemas que se somete, pero es el único ente que brinda seguridad a toda la sociedad en su conjunto, y así como hay excelentes miembros también hay algunos que dejan mucho que desear pero que felizmente son pocos.

La comunicación es el proceso por el cual un sujeto se envuelve en una participación mental con otro hasta que ambos alcanzan un sentido común.

Hervás (1998) encontramos tres modelos de enfoque teóricos que explican el proceso de la comunicación:

- La Teoría de la Comunicación o Teoría de la Información,
- La Semiología de la Comunicación y
- La Pragmática.

La primera se ocupa, entre otros conceptos, de la transmisión física de las señales, la segunda de los sistemas de signos de comunicación entre individuos o colectividades y la última de la dinámica de las relaciones entre emisor – receptor.

La comunicación juega un papel muy importante tanto la comunicación presencial, así como la comunicación virtual, elementos que nos permiten evaluar y verificar las acciones de este personal que está sujeto a toda violencia y todo tipo de agresiones, pero que tiene que combatir con decencia honestidad y mucho valor social.

García (2018), con la tesis: “La Policía Nacional como elemento probatorio en los casos de homicidio calificado por el móvil en el Nuevo Código Procesal Penal”. Lambayeque. Cuyo objetivo general dar a conocer con la demostración de lo importante que es la opinión de la Policía Nacional, toda vez que este personal es especializado y se preparan para ello, además

cuentan con la tecnología necesaria para poderla aplicar en diferentes y diversas etapas del proceso investigativo, pues ellos son los profesionales en la investigación, con el informe final de la policía se entender el nivel de criminalidad y fuerza premeditación y alevosía con la que se des arrollo el evento criminal. La investigación tubo un enfoque de cualitativo. Se concluye que la Policía Nacional en la escena del crimen tiene influencia muy importante y definitiva como prueba en los casos de homicidio calificado de acuerdo al móvil, la escena o el lugar de los hechos será fuente reveladora de los indicios y de lugar en donde se produjeron los hechos delictivos.

La Teoría del Clima Organizacional de Likert (1961, 1967 citado por Goncalves, 2005). Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente de la Cabeza de la organización es decir del líder que los dirige, de las condiciones favorables que hay para poder trabajar, de los estímulos que hay y de la capacitación que deben tener los trabajadores para ser cada día más eficientes efectivos en el desarrollo de sus labores.

Likert manifiesta que hay 3 tipos de variables: 1.- Variables causales: Likert manifiesta que estas variables son las que están en funcionamiento en la organización y que son las que nos rigen durante el trabajo diario y cotidiano. 2.- Variables Intermedias: Estas Variables son las que se aplican a los trabajadores y que los mantienen en las mejores condiciones de operatividad como son: motivación, capacitación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son muy importantes porque estas van a ser el reflejo de los que constituye la productividad en la organización, mientras más motivados e involucrados están los trabajadores con la, organización mejor será el rendimiento cristalizado con el incremento de la productividad. 3.- Variables finales: Estas variables ya son el resultado de la aplicación de las 2 primeras son el resultado de la toda la operación, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Según la teoría del Value Profit Chain (2002; citado por Goncalves 2005), los colaboradores motivados, capacitados, leales y productivos transmiten un valor adicional a la empresa y a los clientes que, a su vez lo

demuestran convirtiéndose en los embajadores de la empresa dándole mucho más valor a la marca de la empresa.

Todo esto se ve en los resultados de la empresa como ya hemos dicho hay una relación directa con la productividad de esta (Heskett, Sasser y Schlesinger, 2003).

El planteamiento fundamental del Value Profit Chain se basa en el intercambio entre empleado y empleador Yo trabajo y tú me remuneras bien, adicionalmente el ambiente de trabajo, las capacitaciones y el liderazgo eficiente de la organización para que el buen trabajador realice mucho mejor su trabajo y aras de la empresa generando mayor y mejores productos con mejor rentabilidad.

El valor que proporciona una organización al empleado o trabajador mediante un salario justo, equitativo, capacitación eficiente, un ambiente laboral agradable, y un Liderazgo prometedor etc., le motiva a brindar todo de si con esfuerzo y sacrificio por su organización.

La teoría de Lewin y Stringer (1968), explican las formas de comportamientos de los trabajadores en las empresas tomando en cuenta la motivación y el clima organizacional.

Ellos utilizan más la parte percepción o perceptual del clima laboral ya que describen el clima organizacional de manera más subjetiva en los miembros de la organización.

El modelo que presentan Litwin y Stringer (1968), concibe al clima organizacional como un constructor molar que permite:

- a) Evaluar los pormenores de la conducta humana en situaciones más difíciles y complicadas.
- b) Reducir los tramites de confirmación del delito cuando ya todo es evidente.
- c) Evaluar mucho el ambiente en el que se desarrollaron los hechos delictivos.

Bartin (2016), por clima laboral cabe entender “el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente

de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta”.

2.1 Bases Teóricas

Los factores que influyen en el clima organizacional policial D L: 1264 del mes de diciembre del 2016:

*DIARIO OFICIAL EL PERUANO. - Lo que más incide o influye en el ambiente laboral de la Policía Nacional del Perú son cuestiones de índole interno y externo, pues su trabajo es condicionado y la toma de decisiones, la comunicación un aspecto tan importante, la motivación tanto intrínseca como extrínseca, todos estos factores lo desarrollaremos y los mencionaremos a continuación: a). Liderazgo: El liderazgo en toda organización es muy importante pues el Líder dicta las pautas en la que se debe mover la institución y si es una organización de tendencia vertical como la policía nacional es peor aún, las disposiciones se cumplen a rajatabla y no hay posibilidades de no cumplirlas. El líder es muy importante es la imagen y semejanza de sus dirigidos, los líderes deben tener la capacidad para poder dirigir a sus subordinados de la manera más eficiente y eficaz en el logro de sus atribuciones y consignas, de la manera más leal y consiente. Es importantísimo señalar que el liderazgo influye directamente en el clima laboral. b). Toma de decisiones: En todo momento de nuestras vidas estamos tomando decisiones pues estas deben ser bien tomadas para lograr el éxito requerido, esto implica un proceso que ese escoge entre 2 alternativas y si ninguna funciona hay que tomar la menos dañina, pues con esto se va a dar solución a un problema, la toma de decisiones es también fundamental para el logro de una buena marcha institucional pues buscan os metas que cumplir y debemos hacerlo de la mejor manera de manera rápida pero segura, es decir tomar la decisión que más nos favorezca. c). Comunicación: La comunicación juega un papel o rol muy importante en las organizaciones un mensaje que no llega a nuestros subordinados es como si no se diera, por tal razón la comunicación debe ser clara precisa y concisa, de tal manera de que todo quede muy entendido para que se realice una buena comunicación, es un proceso de emisión de recepción y de respuesta del mensaje por medio de un medio ya sea

oral o escrito. La comunicación permite conocer las ideas los pensamientos y las respuestas de nuestros subordinados y saber cómo tomar una buena decisión. Un buen entendimiento nos llevara a cumplir muy bien la misión sus dudas ni problemas y todo llegara a un buen final. d). Relaciones interpersonales: El ser humano es un ser eminentemente social y vive de las relaciones entre las personas, estas son pues interacciones que se dan diariamente entre las personas por diferentes motivos o acciones. Este tipo de relación debe ser cordial amable y muy respetuosa para que esta interacción sede, de la mejor manera, pues de lo contrario la interacción social no se dará y se volverá tosca en imprudente. Son muy importante las relaciones entre las ´personas pues solo así se conseguirán cosas u objetivos propuestos de la mejor manera posible. Hay que ser razonable y muy cauto en las expresiones con la finalidad de algún exabrupto que genere incomodidad y malestar a la otra persona o grupo con el que se esté tratando. e). Motivación: Es el arte de tener una corporación bien orientada y manejada de la mejor manera posible con la finalidad de tener un mejor rendimiento y por ende una mejor productividad en la empresa. La motivación puede ser intrínseca y extrínseca y ambas se deben practicar con mucho cuidado por parte del Líder esto crea una fidelidad del trabajador con la Empresa. Una población laboral bien motivada es un seguro para empresa y el éxito de esta se daría por descontado. En los trabajos fuertes como el de la policía es muy importante la motivación cualquiera de las dos toda vez que el trabajo es muy exigente y sobre todo riesgoso, por lo que se necesita un excelente líder y una especial motivación.

***DEPARTAMENTO DE UNIDADES ESPECIALIZADAS CHICLAYO: VISIÓN. -** Constituirnos progresivamente a corto y mediano plazo en el Departamento elite de la PNP, con sede en Chiclayo, en la prevención del delito y la represión de la delincuencia en todas sus modalidades a través de las diferentes Unidades Policiales dependientes de la DUE; obteniendo el reconocimiento Local, Nacional e Internacional, así como de nuestro comando Institucional y Autoridades Políticas. **MISIÓN. -** El Departamento de Unidades Especializadas Chiclayo, tiene como misión, planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar las actividades administrativas y operativas de los órganos que conforman su estructura orgánica, para garantizar el orden interno, el libre ejercicio de los

derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas; así mismo combate a la delincuencia dentro de su respectivo ámbito jurisdiccional.

***LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD:** El policía es una persona que está sujeto a una fuerte probabilidad de accidentes u accidentes de trabajo producto de la peligrosidad en la trabaja, los policías son los encargados de enfrentar la delincuencia que cada día está más avezada y en aumento producto de las tantas diferencias que existen el Perú, y ahora más aun enfrentar a toda la delincuencia que ingreso- con la migración venezolana al Perú. La policía sufre de ataques por parte de delincuentes que los enfrentan con armas hechizas en su defensa provocándoles la muerte a muchos de ellos, así mismo el crimen organizado actúa de manera brutal contra estos efectivos y como complemento a esta inseguridad ciudadana el narcotráfico también actúa de manera salvaje y brutal con los efectivos policiales que tienen que combatirla de alguna u otra menar en defensa de sociedad en su conjunto y el bien común. Los policías han desempeñado una ardua labor en estos años de contagio producto de la catástrofe sanitaria que afronta el mundo, sin embargo, con mucho aplomo y valor han desempeñado eficientemente su labor, muriendo muchos de ellos y también con un gran número de contagiados ya recuperados. Sin embargo, a pesar de todo esto han desempeñado su trabajo estoicamente y han seguido al pie de la lucha, afrontando con mucho valor y eficacia los demás flagelos que enfrenta nuestra sociedad como es la delincuencia común y el sicariato en nuestro País.

***LAS TAREAS Y SUS CARACTERÍSTICAS:** Las tareas que ejecutan las unidades especiales de la Policía nacional del Perú, son muy bien claras y definidas pues los oficiales de altos mandos y son los de mayor graduación pues están abocados a dirigir y organizar. Estos oficiales también asumen responsabilidades cuando se dan casos en que se perturba el orden ciudadano dependen como actúan o como dirigen este pro que son responsables de las órdenes impartidas ejecutadas por los policías de menor escalón. Los riesgos por los que pasa un policía son muchos, pues debe mantener una posición firme de defensa más no de ataque en situaciones de convulsión social lo que deja

mucho que desear porque no pueden defenderse. El policía además es a quien más se recurre para controlar el orden público no cuenta con el apoyo de ninguna otra fuerza principal, pues solamente cuenta con el apoyo de fuerzas auxiliares como los serenazgos fuerzas con las que cuentan algunas Municipalidades del sector. También se da el caso de que muchos efectivos policiales desarrollan tan solo labores administrativas lo que merma el control policial en el control de la delincuencia en las calles por la falta de efectivos y medios de control, pues estos efectivos desarrollan tan solo labores administrativas en las Comisarias de la Zona, se calcula un promedio actual de 28,000 policías haciendo estas labores. Hay policías que desarrollan funciones específicas para lo cual son preparados, como Policía de Tránsito, Policía de Turismo, Policía Ecológica y otras especialidades como explosivos.

***LOS POLICÍAS Y SUS CONDICIONES DE TRABAJO:** La policía nacional y en especial en el Departamento de Unidades Especializadas no cuentan con las mejores condiciones para poder realizar un efectivo servicio, pues las comisarias se encuentran sin modernizarse, sin equipos modernos como computadoras en un número suficiente para su uso, ambientes estrechos con falta de ventilación. Así mismo en cuanto a dotaciones de uniforme estos se han visto reducido teniendo que el mismo efectivo comprar su vestimenta. Los policías en general no cuentan con un salario aparente a la labor que desempeñan es decir hay una tremenda variación en el salario justo a nivel nacional. Mucho se puede mejorar en cuanto a abastecer en las mejores condiciones a la Policía Nacional del Perú, dotar mejor a todas sus comisarías, aumento de efectivos, capacitaciones presenciales o virtuales más seguidas con evaluaciones permanentes, mayor dotación vehicular tanto de motos como patrulleros de tal manera de apoyar a este contingente tan importante en la tranquilidad ciudadana. Es importante también manifestar que se debería tener un Hospital mucho más implementado el cual serviría para atender tanto a los Policías como a sus familiares.

2.2 Marco Histórico Legal

- 1.- Constitución Política del Perú.
- 2.- Ley N° 24949 del 06DIC1988.- “Ley de creación de la Policía Nacional del Perú”.

- 3.- Decreto Legislativo N° 1267 del 16DIC16. “Ley de la Policía Nacional del Perú” y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 026-2017-IN.
- 4.- Decreto Legislativo N° 1149 del 10DIC2012.- “Ley que norma la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú”, modificatorias y su Reglamento.
- 5.- Decreto Legislativo N° 1268 del 16DIC16.- “Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú” y su Reglamento.
- 6.- Decreto Legislativo N° 1318 que regula la Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú, del 03ENE17.
- 7.- Ley N° 27933 del 12FEB2003.- “Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana” y su Reglamento.
- 8.- TUO de la Ley N° 27444.- “Ley del Procedimiento Administrativo General”
- 9.- Decreto Legislativo N° 957 del 29JUL2004 que aprueba el “Nuevo Código Procesal Penal”.
- 10.- Decreto Legislativo N° 1186 que regula el Uso de la Fuerza por parte de la Policía Nacional del Perú, del 15AGO15
- 11.- Ley N° 30364.- Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar de 22NOV15.
- 12.- Resolución Ministerial N° 1452-2006-IN del 31MAY2006 que aprueba el “Manual de Derechos Humanos aplicados a la Función Policial”.
- 13.- Decreto Legislativo N° 1094 del 31AGO10 que aprueba el Código Penal Militar Policial.

Dentro del Manual de Organización y Funciones del Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú (MOF). Las funciones específicas del Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú:

1. Planifica, organiza, dirige, coordina, controla y evalúa las actividades de las Unidades y Secciones a su cargo, adoptando las medidas de seguridad pertinentes.
2. Asesora y comunica en forma permanente y oportuna al Jefe de la División

de Orden y Seguridad sobre asuntos relacionados al quehacer policial de su jurisdicción.

3. Asegura el cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Comando de la DIVOPUS-CH y Región Policial Lambayeque.
4. Efectúa el planeamiento, ejecución y control de las acciones de prevención, protección, vigilancia, seguridad ciudadana e investigación policial dentro de la jurisdicción.
5. Dirige la formulación, ejecución y evaluación del Plan Anual de Trabajo del DUE-CH, previa aprobación de la Jefatura de Comando.
6. Racionaliza el empleo de personal y de recursos asignados, así como los procedimientos administrativos del DUE-CH.
7. Dirige la formulación y actualización del Manual de Organización y Funciones (MOF), Manual de Procedimientos (MAPRO), Memoria Anual, CAP y demás documentos técnicos normativos de la Unidad a su cargo.
8. Dirige la formulación de los Cuadros Anuales de necesidades de Bienes y Servicios del DUE-CH.
9. Dirige el proceso de planificación en el ámbito de su jurisdicción, en coordinación con lo establecido por la REGPOL LAMBAYEQUE.
10. Promueve, controla y supervisa el estricto respeto a los derechos humanos, durante el ejercicio de la función policial.
11. Controla, supervisa y evalúa el rendimiento profesional y el mantenimiento de la disciplina y moralidad del personal en las Unidades bajo su mando.
12. Otras funciones que dentro de su competencia le sean asignados por la superioridad.

2.3 Marco Conceptual

Policía: Elemento humano que viste uniforme y que está preparado para enfrentar a la delincuencia y dar seguridad a la ciudadanía.

Liderazgo: Es la capacidad de dirigir una organización con mucha responsabilidad ejerciendo una política seria y razonable para con sus efectivos sin abusos ni atropellos de tal manera de lograr los fines propuestos.

Dirección: Está relacionada con el liderazgo es una función dentro de la organización esta debe ser sin abusos y otorgando responsabilidades por igual a todos sus miembros dentro de la función que cada uno cumple.

Comunicación: La comunicación es el intercambio de mensajes entre las personas, hay siempre un emisor y un receptor un mensaje un medio para que este se transporte, debe haber respuesta o un mensaje de regreso para que esta se lleve a cabo de lo contrario no existirá comunicación.

Reconocimiento: Los reconocimientos son muy importante en toda la población laboral pues esto les dará mayor responsabilidad y servirá de ejemplo para que todos los demás trabajadores sientas más empeño en el cumplimiento de sus funciones de la mejor manera para también ser reconocidos.

Responsabilidad: Una característica o una función muy importante en la marcha de las organizaciones el cumplimiento de las obligaciones estas recaen sobre uno mismo, la responsabilidad es inherente a trabajadores serios honestos y honrados pero también bien motivador y comprometidos con su labor.

Superación: Inherente a personas con muchas ganas de superación de crecer de ser cada una persona diferente con más conocimiento y por ende con mayores responsabilidades lo que genera mayores ingresos económicos, la superación es una responsabilidad de la persona que se quiere y se respeta y trata por todos los medios de sobresalir.

Motivación: Es pues una virtud que manejan los jefes para tener a todo su personal contento dentro de la organización y mediante esto logara que se cumplan las metas y crezca la productividad de esta compartiendo este éxito entre todos.

Motivación Laboral: Estímulos que reciben los trabajadores para poder desempeñarse cada día mejor, la vida es compartida entre el trabajo y el hogar y estas motivaciones pueden venir tanto del Jefe como del hogar lo importante es que el trabajador este motivado y realice contento su trabajo.

Trabajo: La labor desempeñada en su centro laboral, con la finalidad de cumplir con exigencias propias de cada organización, hay varios tipos de trabajo como Bienes y servicios realizados con la finalidad de obtener una recompensa generalmente económica para poder sobrevivir.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo:

Cuantitativo: Según Grinnell (1997), utiliza la recolección y el análisis de datos de tal manera de enunciar sus resultados en magnitud numérica y en porcentajes, los cuales nos indican el valor de cada pregunta o suposición.

Descriptiva: Según Hernández (2006, pág. 102), porque “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”.

Correlacional: Según Hernández (2006, p. 104) “busca conocer la relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular”. Como es el caso entre la Clima laboral y Motivación.

3.2 Diseño de Investigación

La Investigación es de diseño no experimental de corte transversal porque estos estudios se realizan sin la manipulación deliberada de las variables, esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. Kerlinger (1983).

3.3 Variables e Indicadores

V 1.- Clima Laboral

V 2.- Motivación

Definición Conceptual de las Variables.

V.1 El clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo (Hodgetts y Altman, 2016).

V.2 Es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas de manera alegre e interesada hasta su culminación (Robbins, 1999, p. 123).

Definición Operacional de las Variables.

V.1 La variable clima laboral será medida mediante las dimensiones Adaptación, Satisfacer las necesidades y Equilibrio.

V.2 Representa el estado en que el trabajador se siente interna, externamente y su desmotivación.

3.4 Población de Estudio

Mc Clave, Benson y Sincich (2008) afirman que una población “es un conjunto de unidades usualmente personas, objetos, transacciones o eventos; en los que estamos interesados en estudiar”. La población de estudio estará compuesta por su totalidad de efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020, en un total de los 35 efectivos policiales.

3.5 Técnicas, instrumentos, fuentes e informantes

La encuesta. - Definida por Campos (2015), como un procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz utilizando como instrumento un cuestionario; recurriendo como informantes a los policías del Departamento de Unidades Especializadas; el cual se aplicará para obtener los datos de la variable: Clima Laboral y Motivación.

También hemos aplicado un Focus Group a 10 efectivos policiales del Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional de Chiclayo – Lambayeque.

3.6 Procedimientos de recolección de datos e informaciones

Se practicó una encuesta en su modalidad de cuestionario a los 35 policías que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

Lo primero que hicimos fue ubicar al comandante de la Policía Nacional del Perú, jefe del Departamento de Unidades Especializadas y que por motivos de seguridad no nos brindó su nombre, y solicitarle el permiso correspondiente para poder aplicar estas encuestas es importante manifestar que el suscrito tiene el grado de Suboficial de Segunda de la Policía Nacional del Perú razón por la

cual fue mucho más fácil y accesible realizar esta investigación en el área indicada.

Así mismo se aplicó una entrevista cara a cara o Face 2 Face a 10 policías del grado de suboficiales de tercera, suboficial de segunda y suboficial de primera del Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional de Chiclayo.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, serán ordenados y tabulados para iniciar el análisis correspondiente.

Los datos ordenados y tabulados serán analizados mediante la estadística inferencial y descriptiva, haciendo uso de tablas de frecuencias y gráficos, para poder interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas.

Para la contratación de las hipótesis, se plantearon hipótesis y se contrastó con las Hipótesis Nula, utilizando para ello como estadística de prueba la correlación, toda vez que se trataba de demostrar la relación existente entre las variables, involucradas en el estudio.

Para la aprobación y validación de nuestra Encuesta en sus modalidades de Cuestionario recurrimos e invitamos a 3 expertos para que nos den su opinión y valoración de este documento.

CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS:

Hipótesis General.

Hipótesis Nula.-

El clima laboral NO influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

Hipótesis Alterna.-

El clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

Nivel de significancia: 0.05

TABLA 01

Correlación Hipótesis General

			Clima Laboral	Motivación
Pearson	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)		,008
		N	8	8
	Motivación	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	
		N	8	8

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Dado que el valor – p (0.008) es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% del Clima Laboral Influye en el nivel Motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

Hipótesis Específicas**1.-Primera hipótesis específica****Planteamiento de la hipótesis** **H_0 : Hipótesis nula.**

HN.- La falta de comunicación no influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

 H_1 : Hipótesis alterna

HE 1.-La falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

Nivel de significancia: 0.05

TABLA 02

Correlación Hipótesis Especifica 1

			Comunicación	Motivación
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,805*
		Sig. (bilateral)		,016
	Motivación	N	8	8
		Coeficiente de correlación	,805*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	8	8

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

Dado que el p – valor (0.016) es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% del nivel de la Comunicación incide en el nivel de la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo – Lambayeque 2020.

2.-Segunda hipótesis específica

Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Hipótesis nula:

HN.- El ambiente laboral no influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo/Lambayeque 2020.

H_1 : Hipótesis alterna

HE 2.-El ambiente laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo/Lambayeque 2020.

Nivel de significancia: 0.05

TABLA 03

Correlación Hipótesis Específica 2

			Ambiente Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Motivación	N	34	34
		Coeficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Dado que el valor – p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye que un nivel de confianza del 95% del ambiente Laboral incide en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

3.-Tercera hipótesis específica

Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Hipótesis nula:

HN.- El comportamiento ético de los jefes no influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

H_1 : Hipótesis alterna

HE 3.- El comportamiento Ético de los jefes influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

Nivel de significancia: 0.05

TABLA 04

Correlación Hipótesis Específica 2

Rho de Spearman	Comportamiento ético de los jefes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Comportamiento ético de los jefes	Motivación
			1,000	,751**
	Motivación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,751**	1,000
			,000	.
			34	34

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Dado que el valor – p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye que un nivel de confianza del 95% del comportamiento ético de los jefes incide en la motivación de los efectivos policiales que laboran

en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Encuestas en su modalidad de Cuestionario.

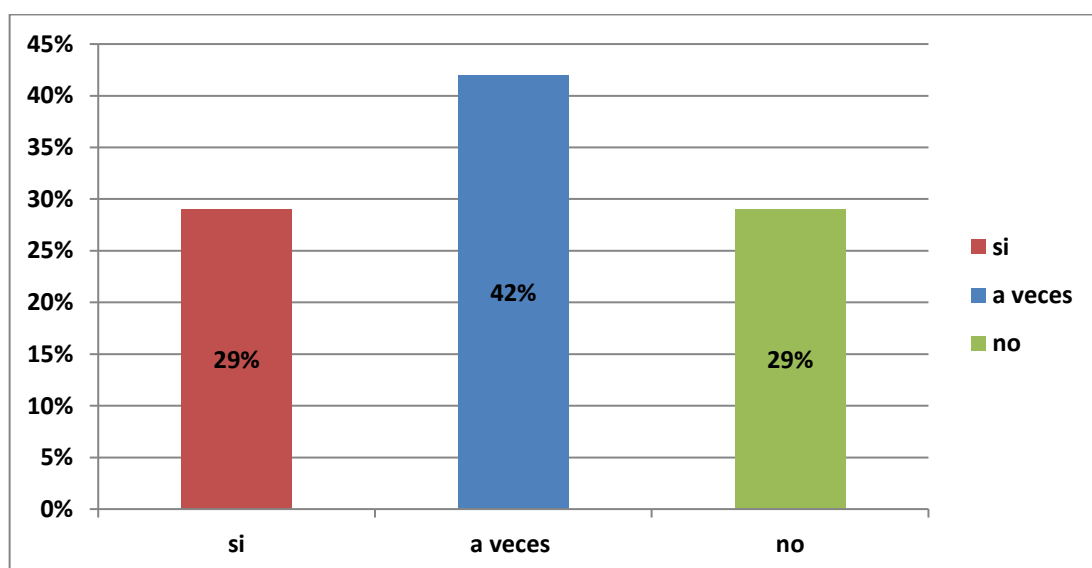
PREGUNTAS PARA POLICIAS DEL DEPARTAMENTO DE UNIDADES ESPECIALIZADAS

Clima Laboral:

Escala valorativa (SI) (A veces) (NO)

1. ¿La institución te explica claramente cuáles son las funciones que debes cumplir en tu servicio policial?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	Si	10	21%
2	A veces	15	42%
3	No	10	29%
	TOTAL	35	100%

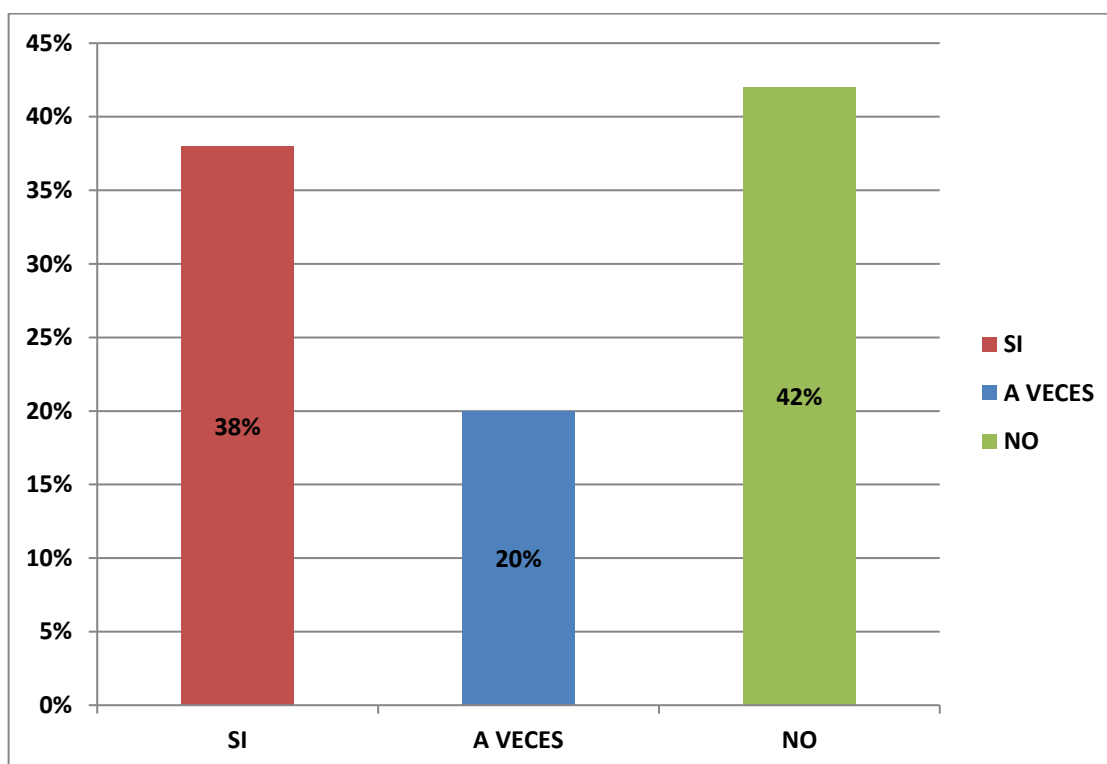


Interpretación de resultados:

La mayoría contesto a veces 42% de la muestra contesto así, esto pues quiere decir que se puede mejorar hay que explicar claramente la comunicación debe ser efectiva, esto mejora el trabajo.

2. ¿Algunas de tus ideas u opiniones son tomadas en cuenta para beneficio de servicio policial?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	13	38%
2	A VECES	7	20%
3	NO	15	42%
	TOTAL	35	100%

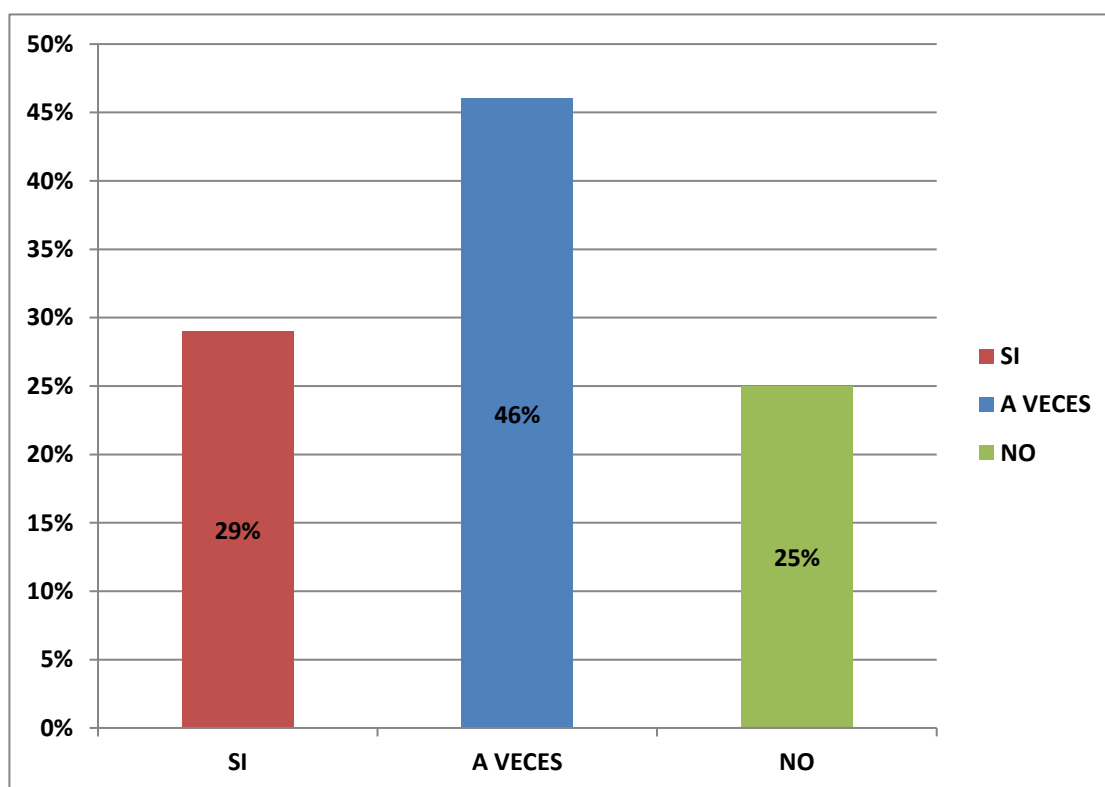


Interpretación de resultados:

No, muchas veces no se toman en cuenta las recomendaciones que uno hace, y esto sería importante porque los policías están en contacto con la población y sería interesante su participación un 42% dijo que no se toman en cuenta sus opiniones o recomendaciones.

3. ¿Esta institución se caracteriza por tener un ambiente cómodo donde prima la confianza?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	10	29%
2	A VECES	16	46%
3	NO	9	25%
	TOTAL	35	100%

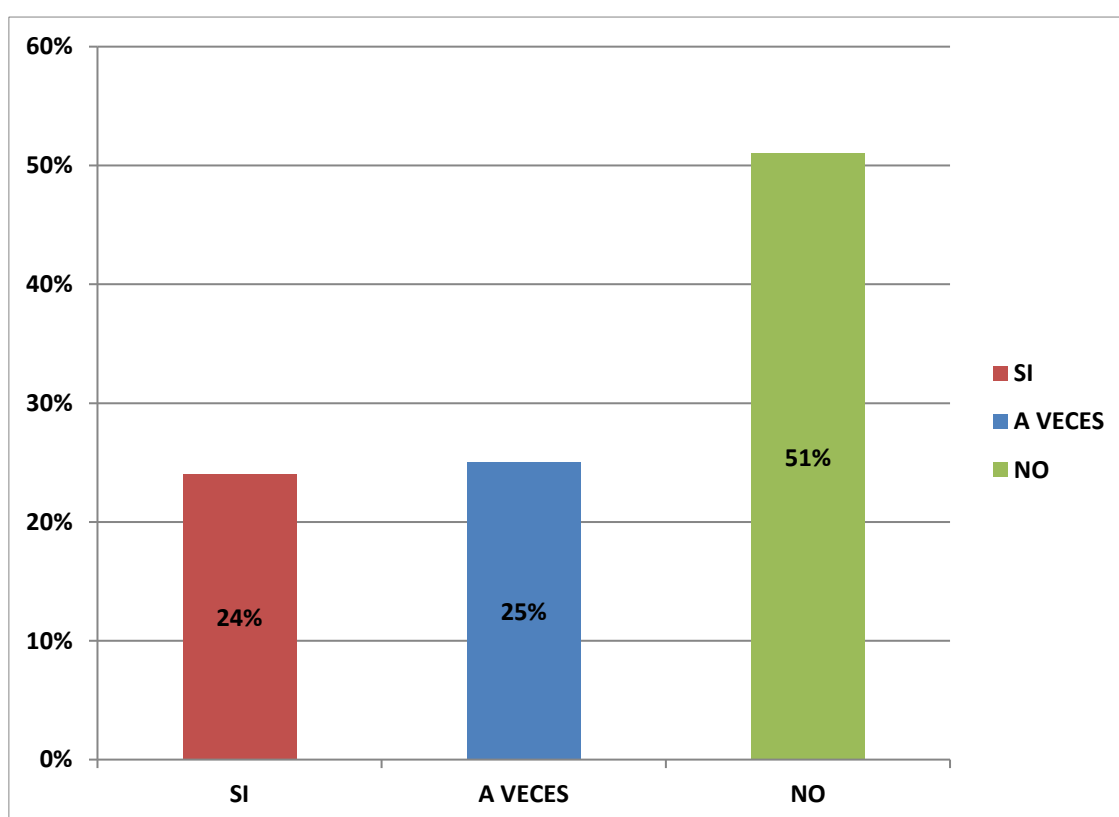


Interpretación de resultados:

Los efectivos policiales dudan un 46% manifestó que a veces, es decir no todo el tiempo el ambiente laboral es bueno, este se puede mejorar, hay un 25% que dice que NO.

4. ¿El material de trabajo se encuentra en óptimas condiciones?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	8	24%
2	A VECES	9	25%
3	NO	18	51%
	TOTAL	35	100%

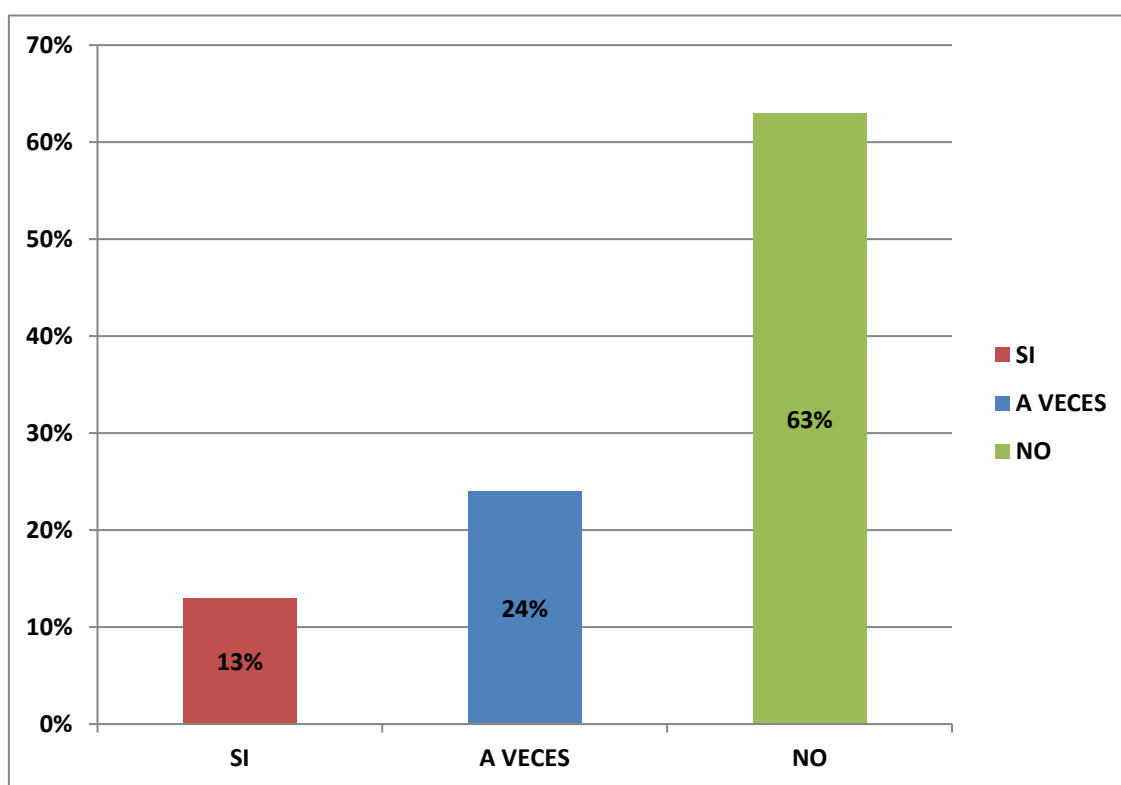


Interpretación de resultados:

Los policías manifestaron en un 51% que el material de trabajo no se encuentra bien buenas condiciones de uso, eso porque se utilizan diariamente y el desgaste es prematuro.

5. ¿Las instalaciones son acordes a las necesidades básicas de los efectivos policiales?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	5	13%
2	A VECES	8	24%
3	NO	22	63%
	TOTAL	35	100%

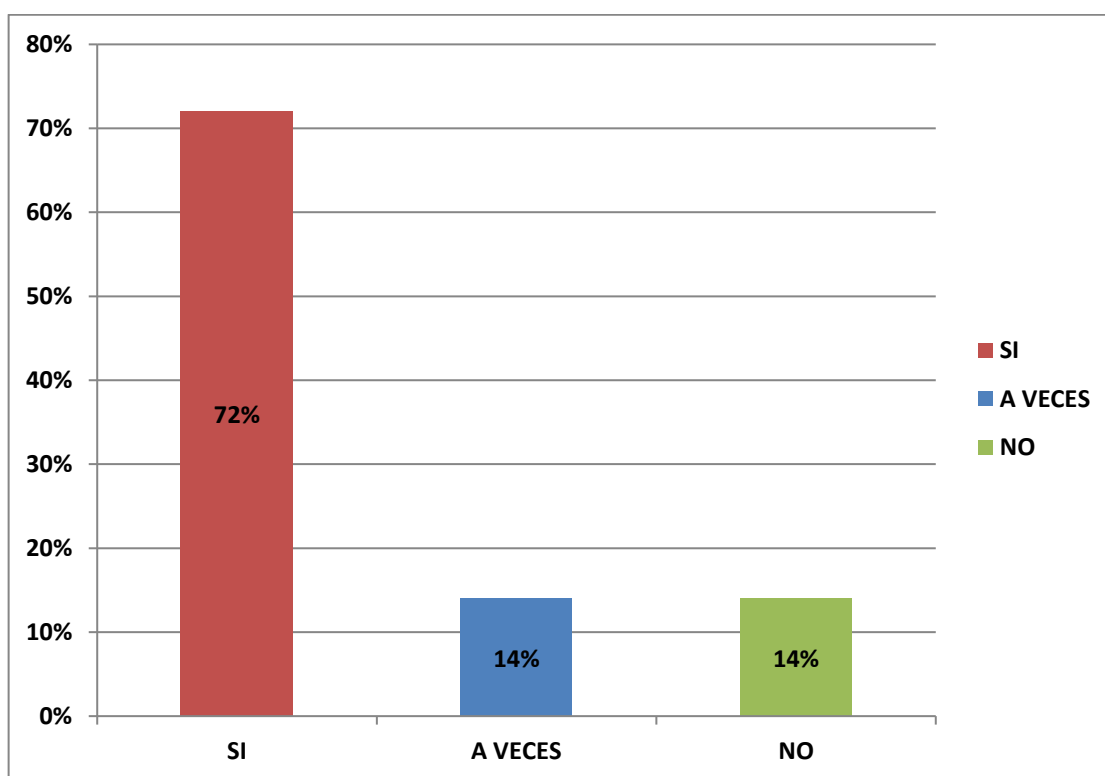


Interpretación de resultados:

Ellos manifestaron que no en un 63% manifestaron que las instalaciones no son acordes con las necesidades Básicas de los efectivos, solamente en un 13% manifestó que sí.

6. ¿Te sientes satisfecho de formar parte de esta institución?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	25	72%
2	A VECES	5	14%
3	NO	5	14%
	TOTAL	35	100%

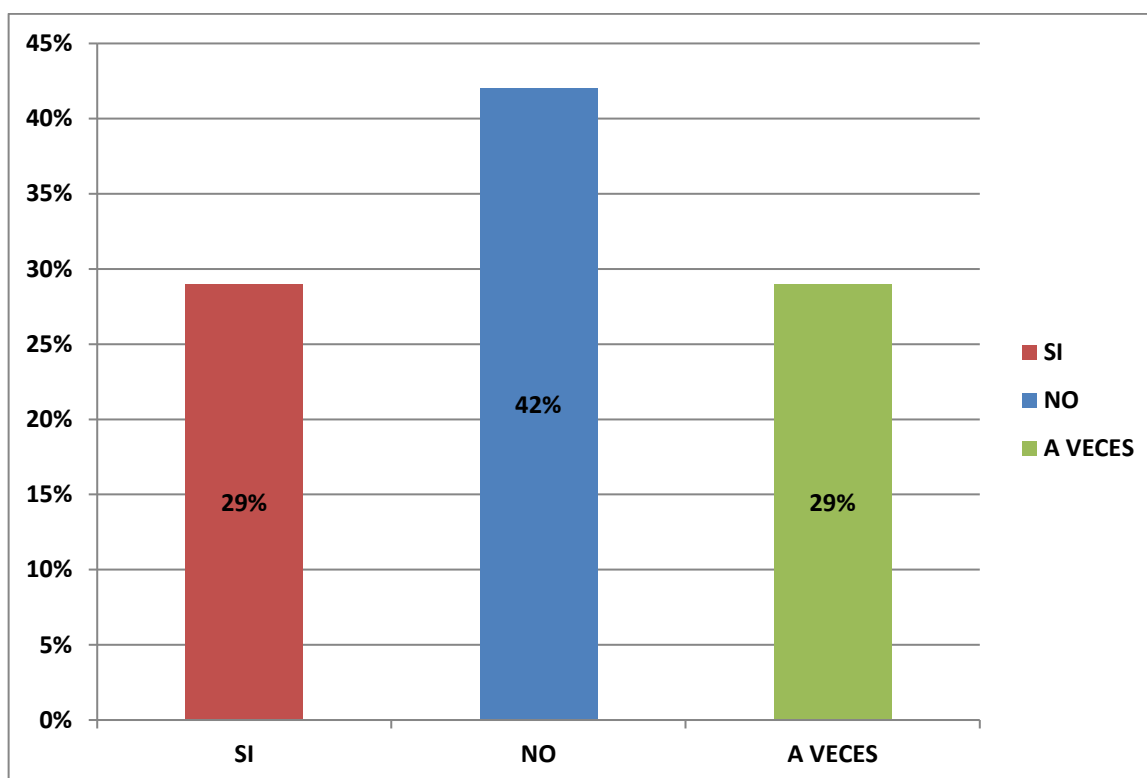


Interpretación de resultados:

Los Policías se identifican con su institución 72% manifestó que se siente satisfecho de pertenecer al Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional de Perú – Chiclayo. Sin embargo, un 14% manifestó que no estaba satisfecho.

7. ¿En esta institución hay algún tipo de reconocimiento por el trabajo bien hecho?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	10	29%
2	A VECES	15	42%
3	NO	10	29%
	TOTAL	35	100%



Interpretación de resultados:

Si existe reconocimientos por el buen trabajo realizado un 42% manifestó que a veces, es importante esto porque es su trabajo el que realizan y solo se reconoce cuando se marca la diferencia y hay mayor efectividad en el desarrollo del trabajo.

Encuestas en su modalidad de Cuestionario.

PREGUNTAS PARA POLICIAS DEL DEPARTAMENTO DE UNIDADES ESPECIALIZADAS

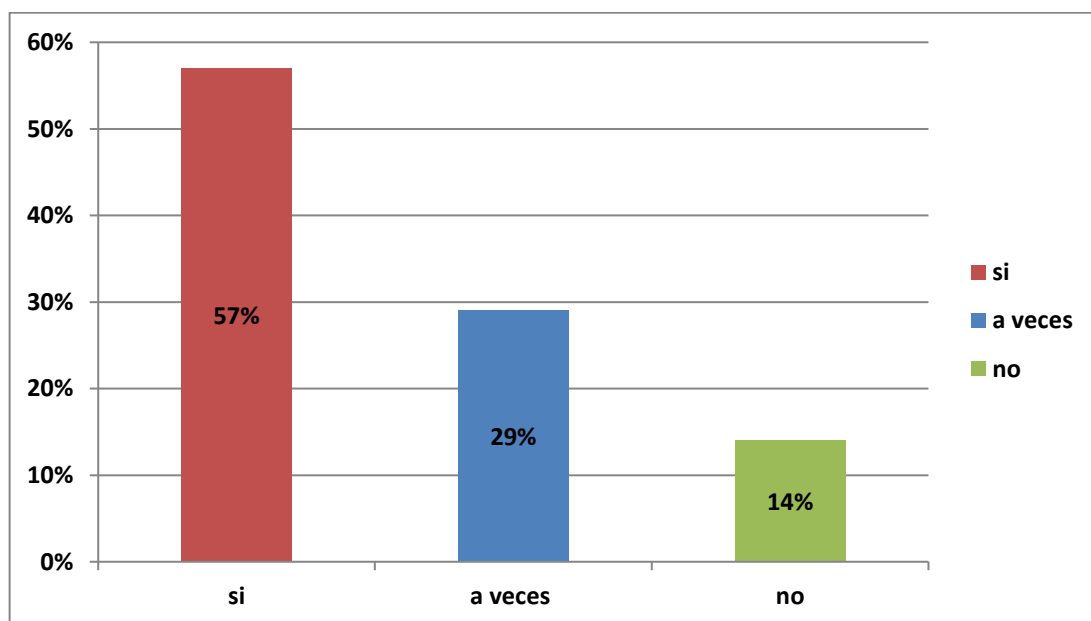
Motivación:

Escala valorativa (SI) (A veces) (NO)

De las frases y expresiones que va a leer a continuación, indique por favor, según su opinión, marque la opción que usted crea correcta.

1. ¿Eres optimista y confías en alcanzar tarde o temprano tu meta?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	Si	20	57%
2	A veces	10	29%
3	No	05	14%
	TOTAL	35	100%

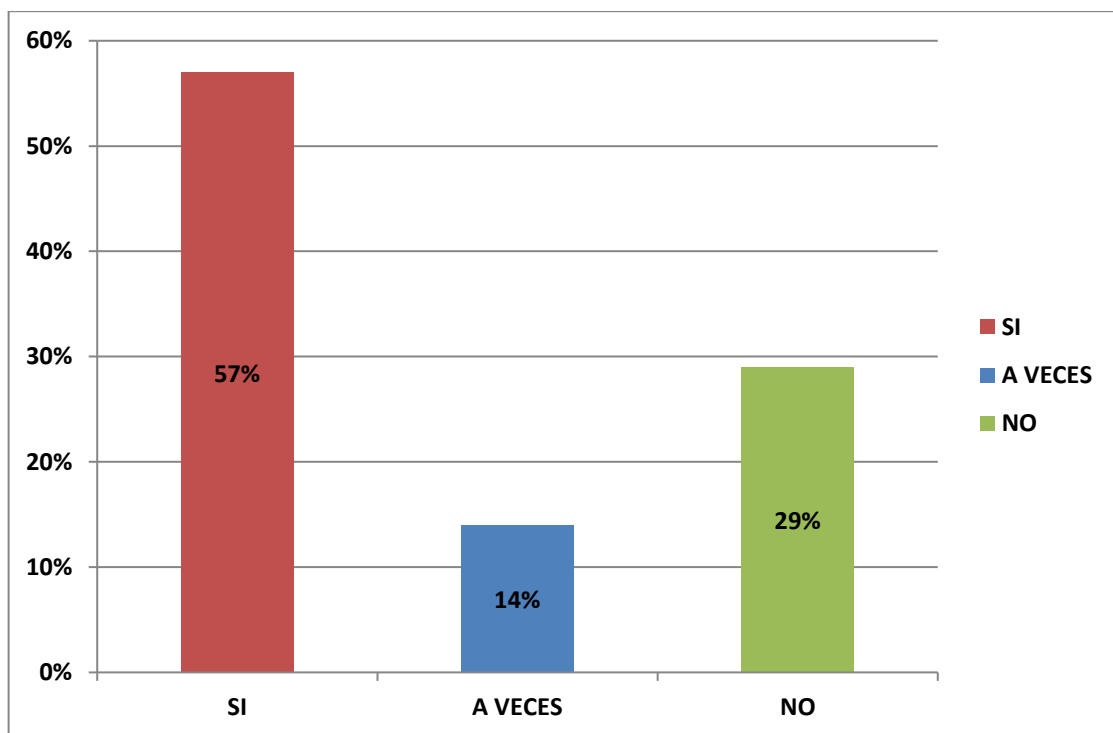


Interpretación de resultados:

Si hay optimismo y se confía en un 57% de alcanzar la meta profesional que esto es muy importante y se debe tratar de convencer a ese 29 % que desconfía aún.

2. ¿Los permisos que recibes en tu institución satisfacen tus necesidades personales?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	20	57%
2	A VECES	15	14%
3	NO	10	29%
	TOTAL	35	100%

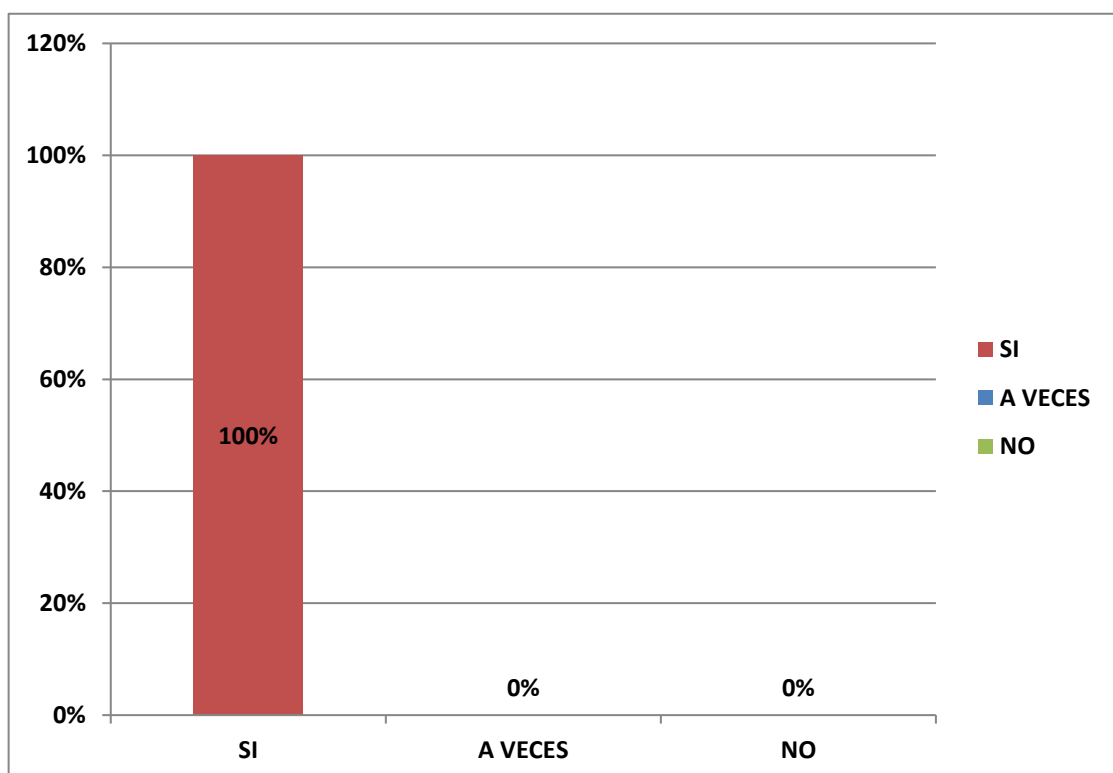


Interpretación de resultados:

La Mayoría manifestó que si con un 57%; sin embargo, un 14% manifestó que a veces y un 29% manifestó que no lo motivan para desarrollarse profesionalmente.

3. ¿Cuándo tienes un reconocimiento por lo bien de su trabajo te sientes mejor?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	35	100%
2	A VECES	-	-
3	NO	-	-
	TOTAL	35	100%

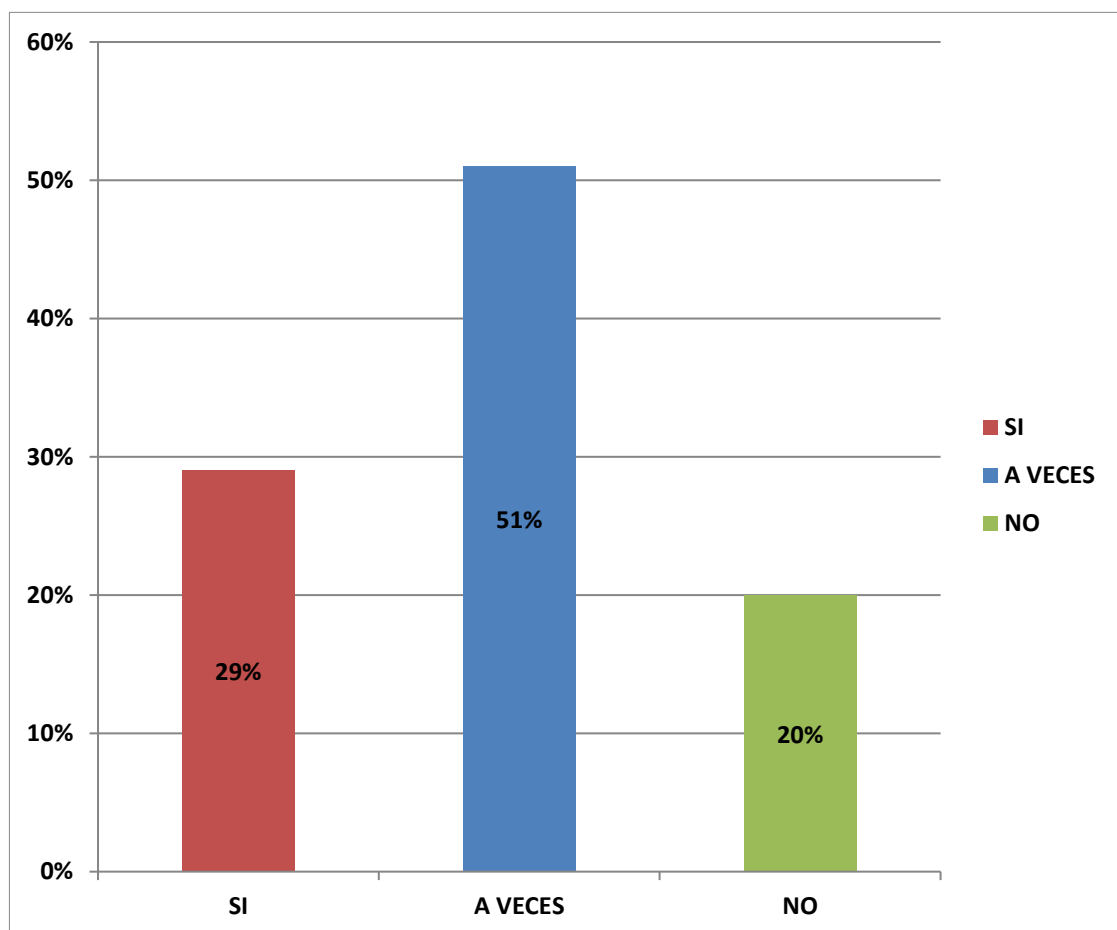


Interpretación de resultados:

De manera absoluta todos manifestaron que sí en un 100%, el reconocimiento es muy importante en la empresa y se hace público como ejemplo para el resto del grupo.

4. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	10	29%
2	A VECES	18	51%
3	NO	7	20%
	TOTAL	35	100%

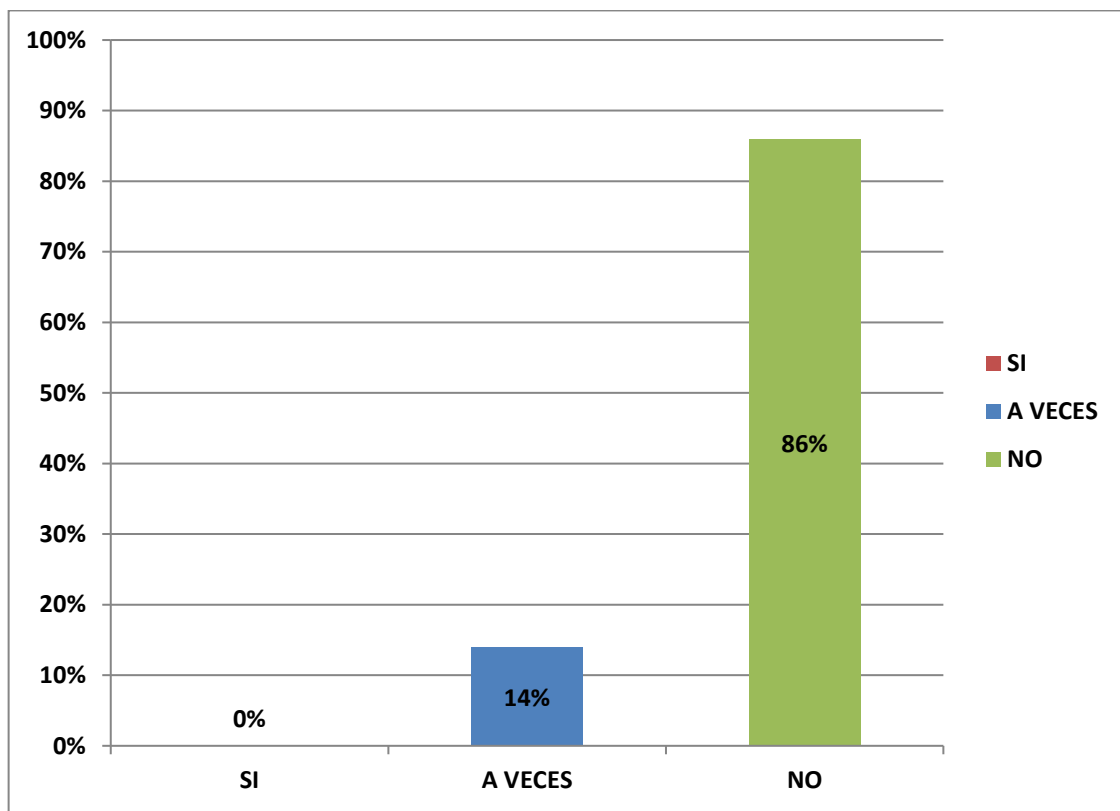


Interpretación de resultados:

Las respuestas indicaron que en un 51% manifiesta que a veces un 29% manifiesta que sí y un 20% manifestó que no.

5. ¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	0	0%
2	A VECES	5	14%
3	NO	30	86%
	TOTAL	35	100%

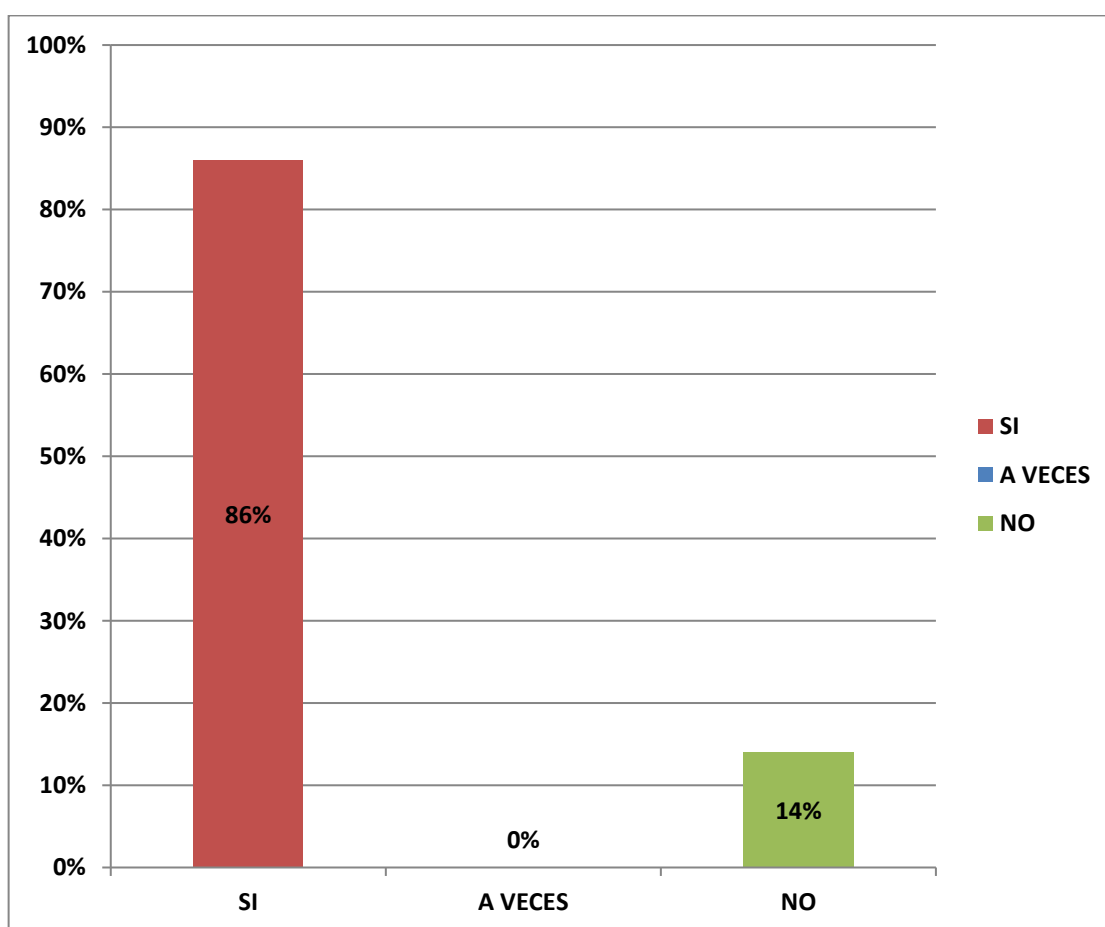


Interpretación de resultados:

Esto es muy importante observar en un 86% manifestaron que no, y tan solo un 14 % manifestó que a veces y 0% que sí, esto nos lleva a pensar que uno de los más grandes reclamos que hacen los policías del Departamento de Unidades Especializadas es por su bajo sueldo.

6. ¿Cuándo tienes capacitaciones profesionales se siente mejor?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	30	86%
2	A VECES	0	0%
3	NO	5	14%
	TOTAL	35	100%

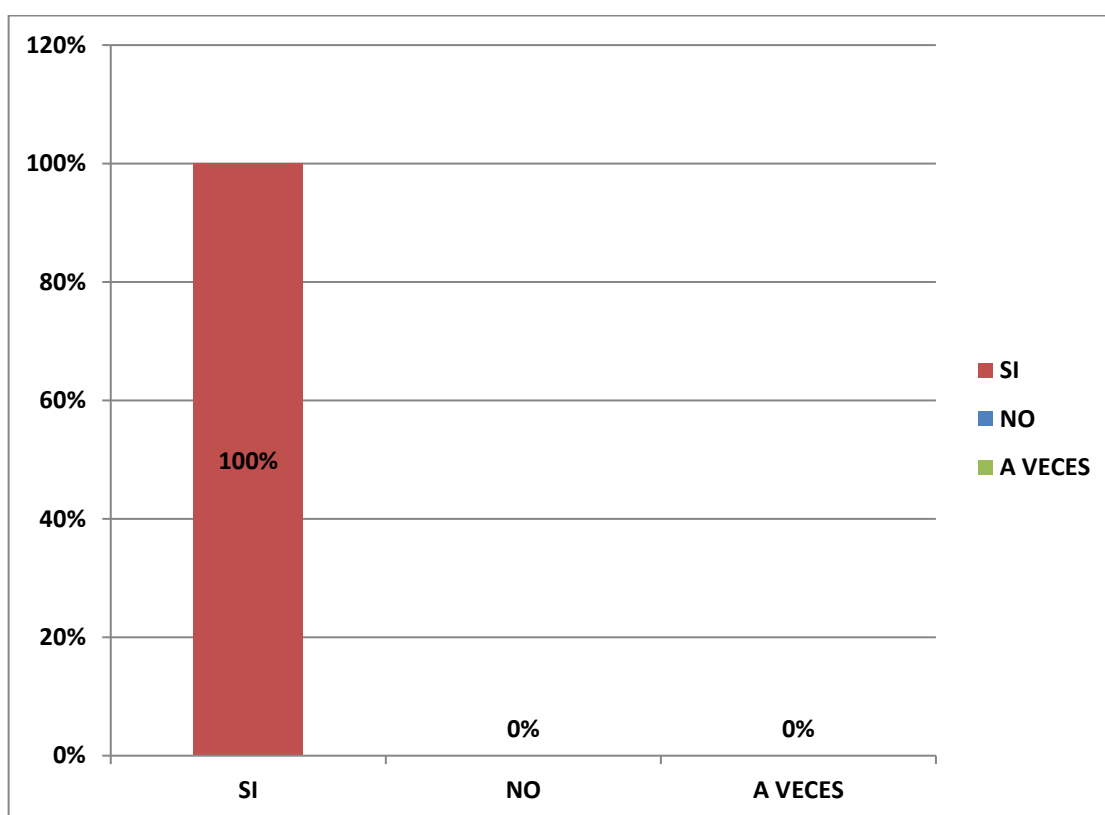


Interpretación de resultados:

Esto es muy importante en un total de 86% manifestaron que sí, y un 14% manifestó que no y ninguno contestó a veces, esto nos indica que es una forma de motivar y reconocer al personal con las capacitaciones.

7. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando le dan todos los medios que necesita?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	35	100%
2	A VECES	-	-
3	NO	-	-
	TOTAL	72	100%

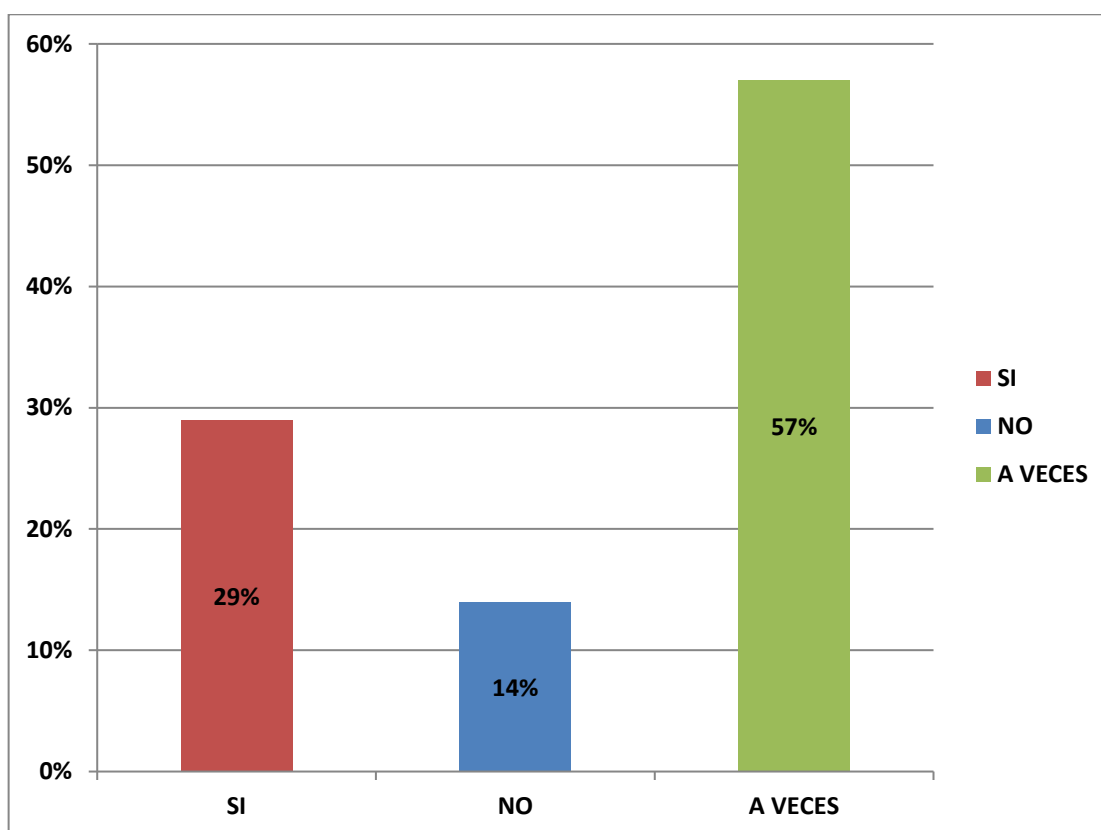


Interpretación de resultados:

Importantísimo el 100% contesto que sí, es decir ellos deben contar con todos los medios para que puedan desarrollar su trabajo, el equipo es muy importante sobre todo los escudos de protección armas y varas, así como cascos de protección y todos los implementos para desarrollar muy bien su trabajo la logística debe ser muy buena.

8. ¿La responsabilidad laboral le impide hacer otras cosas que le gustaría?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	10	29%
2	A VECES	5	14%
3	NO	20	57%
	TOTAL	35	100%

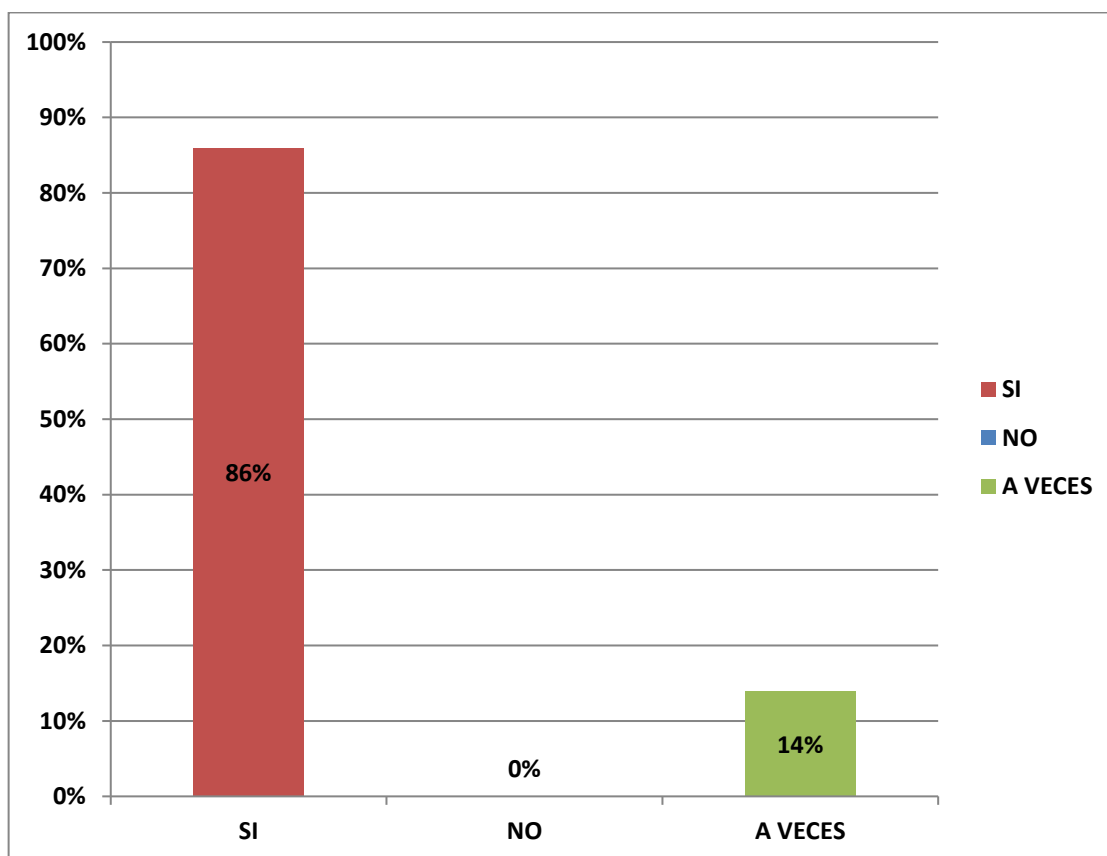


Interpretación de resultados:

Ante esta interrogante manifestaron en un 57% que a veces un 29% que sí y tan solo un 14% que no, pues muchos efectivos se dedican íntegramente a sus funciones policiales y otros en sus horas extras hacen labores adicionales para compensar según ellos sus bajas remuneraciones.

9. ¿Sacrificarías el descanso y el ocio para poder dedicarte a tu profesión y triunfar?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	30	86%
2	A VECES	0	0%
3	NO	5	14%
	TOTAL	35	100%

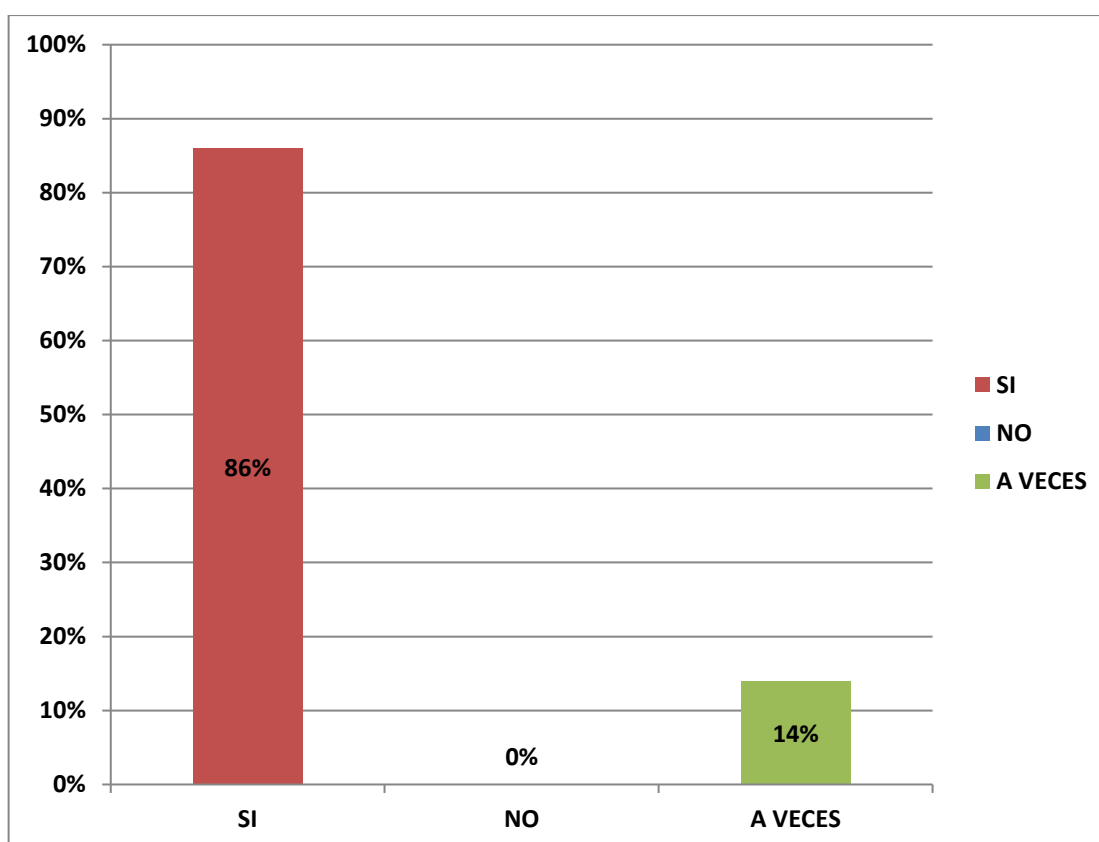


Interpretación de resultados:

Un 86% manifestó que si y un 14% que a veces más nadie respondió que no, es importante dedicarse íntegramente a su profesión solo así triunfaras al dedicarte de manera íntegra. Sin embargo, hay que también dedicar horas a la familia y no sacrificar esos momentos tan importantes para todos.

10. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando se hacen eventos deportivos en su trabajo?

	Escala Valorativa	P/Muestra	%
1	SI	30	86%
2	A VECES	0	0%
3	NO	5	14%
	TOTAL	72	100%



Interpretación de resultados:

El deporte es salud y en nuestra dependencia nos motiva y nos relaciona más entre personas, un 86% contesto que sí y un 14 contesto que a veces y un 0% que no.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA CARA A CARA O FACE 2 FACE.

Fuente:

Se desarrolló una entrevista cara a cara con la participación de 10 efectivos policiales entre oficiales y suboficiales del Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú, Chiclayo – Lambayeque 2020.

Resumen y Conclusiones:

1. ¿Cómo te llamas?

El efectivo proporciono su nombre.

2. ¿Eres oriundo de qué lugar?

Manifestaron ser de Chiclayo, Ferreñafe, Lambayeque, y de otros distritos de Lambayeque.

3. ¿Qué edad tienes?

Sus edades oscilan entre 23 y 45 años.

4. ¿Cuántos años en la Policía Nacional?

Sus tiempos de servicio oscilan entre 10 y 25 años de servicio a la Policía Nacional del Perú

5. ¿Estás contento en la Policía Nacional?

La mayoría de ellos manifestó que sí, que era un trabajo riesgoso de mucho apoyo a la comunidad y de seguridad social a los más necesitados, 95% manifestó que sí, 5 % a medias.

6. ¿Tratan tus jefes a todos por igual o hay algunas preferencias?

Ellos en su mayoría manifestaron que no, que siempre hay preferencias por alguna u otra razón, el jefe no es igual con todos siempre tienen sus preferidos, 80% no tratan a todos por igual, 10% hay preferencias.

7. ¿Hay chismes dentro del grupo o comentarios perjudicando a otros?

Comentaron que sí y dijeron que ocurre como en todo grupo humano, por alguna u otra razón siempre hay comentarios ocultos llamados vulgarmente chismes, dijeron textualmente que se llama maleteo y que eso lo hacen algunos no todos pero que ya los tenían identificados dentro del grupo, 65% manifestaron que no, y un 35% manifestaron que sí.

8. ¿Se dan solución a tus requerimientos en el trabajo?

Manifestaron en su totalidad que trata el jefe en lo posible de dar solución a todos los requerimientos pero que la policía necesita mucho apoyo logístico, tanto en papelería como maquinas tipo computadoras, vehículos, armas, protección corporal etc. 90% manifestaron que no, y un 10% manifestó que sí que se las arreglan.

9. ¿Te dan todo el material para que puedas hacer tu trabajo?

En su mayoría dijeron que no, que les falta papelería, máquinas, computadoras y muchas cosas más dijeron que el material que usan además es viejo que no tienen nada por ahora nuevo, sobre todo en lo que se refiere a protección corporal, 72% manifestó que no y un 28% manifestó que sí.

10. ¿Se juega fulbito en la base, se hacen reuniones de camaradería Policial?

Manifestaron que sí que este deporte es promovido por los mismos efectivos en sus horas libres además que muchas veces cuando se puede el Jefe reúne al personal para celebrar un cumpleaños por ejemplo o por el día de la Policía Nacional, reuniones muy cortas en la misma base. 95% manifestó que sí se juega fulbito y un 5% manifestó que no hay reuniones sociales solo fulbito.

11. ¿Tu jefe te avala, te da confianza, te protege, te defiende?

Nuestro jefe es muy recto y disciplinado avala lo justo mas no avala lo injusto, nos protege y nos defiende de cualquier abuso tanto en el interior como en el exterior de la Base policial, 50% dijo que sí y un 50% dijo que a veces, cuándo él no se perjudica.

12. ¿Estás contento con tu salario?

Todos manifestaron que no, que los ingresos son muy bajos para la labor riesgosa que hacen día a día que les puede pasar algo y como quedan sus familiares, también dijeron que hay otras carreras que ganan mucho más y que la Policía esta con sueldos y salarios muy bajos que necesitan una regularización inmediata.

13. ¿Tienes algunos otros ingresos económicos a parte de tu labor policial?

Si contesto la mayoría en sus días libres laboran en otras dependencias como Bancos, Cajas Municipales, tiendas comerciales, etc. por decir algunas de ellas,

eso porque los haberes son muy bajos y manifestaron que no permiten cubrir sus necesidades más que nada educación a sus hijos que están en las Universidades, 85% dijo que si los más jóvenes, un 15% dijo a veces.

14. ¿Te dan tus dotaciones de uniformes oportunamente y son gratis?

Manifestaron que sí les dan, pero no oportunamente, que muchas veces no les han dado y que en otras se las han reducido y que también les han entregado fuera de fecha, 84% dijo que si le dan dotaciones y un 16 % manifestó a veces.

15. ¿Cuentas con todas las Comodidades para trabajar bien en la Base Policial?

Manifestaron que no, que ya su dependencia queda chica, que necesitan más agua, baños más grandes y sobre todo buenos lugares de descanso en horas libres, 86% dijo que no, otro 14 % dijo que necesita una nueva estructura con más comodidades los efectivos han aumentado.

Relación de Personal de la Policía que se le aplicó una entrevista Cara a Cara o Face 2 Face.

Dependencia Policial: Departamento de Unidades Especializadas en Chiclayo
Policía Nacional del Perú.

No.	Nombre y Apellidos	Grado
01	Edwin JIMENEZ MACO	ST3 PNP
02	Carlos QUISPE PISCOYA	S1 PNP
03	Italo CERDAN CAMPOS	S1 PNP
04	Rosa VILLARREAL BANCES	S2 PNP
05	Wesley PERALTA DELGADO	S2 PNP
06	Selene VASQUEZ SILVA	S2 PNP
07	William POLO GUEVARA	S3 PNP
08	Manuel AGUILAR BALCAZAR	S3 PNP
09	Heydi SANCHEZ CAMACHO	S3 PNP
10	Ricardo FLORES MANRIQUE	S3 PNP

4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta la discusión de resultados, referidos al clima laboral y la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.

En cuanto al primer objetivo general, podemos manifestar de acuerdo a nuestra tabla de contrastación de nuestra hipótesis general se concluye de la siguiente manera dado que el valor $-p$ (0.008) es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% del Clima Laboral Influye en el nivel Motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. Esto se corrobora con lo manifestado por Figueroa (2017), la motivación laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho y contento en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en ese lugar.

Así mismo se llegó a la conclusión que el clima organizacional en su relación con la motivación juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un policía percibe su ambiente de trabajo, su rendimiento, su productividad, y su satisfacción, etc.

En la Tabla N. 2, Analizar en qué medida la falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020 llegamos a la conclusión que dado que el p – valor (0.016) es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% del nivel de la Comunicación incide en el nivel de la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. Esto se corrobora con lo manifestado por Díaz (2018), los resultados encuentran muchas similitudes en una respecta a una falta de comunicación que reciben los trabajadores dada la labor, y que

genera efectos desmotivadores cuando esta no se da y peor aún no se entiende, afectando la identidad y convicción de la labor policial.

En la Tabla N. 3, podemos concluir que dado que el valor $-p$ (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye que un nivel de confianza del 95% del ambiente Laboral incide en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. Esto se corrobora con los manifestado por Gamonal (2018), el resultado es significativo en relación a la correlación encontrada, puesto que en el presente estudio se logró demostrar la relación entre el ambiente laboral y la motivación laboral, y que es similar al logro de la relación entre la motivación y el clima laboral, considerando que este último guarda relación directa con la satisfacción laboral institucional, pero en un marco de análisis externo al trabajo realizado sobre las propias funciones.

En la Tabla N. 4 podemos dado que el valor $-p$ (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula H_0 , y se concluye que un nivel de confianza del 95% del comportamiento ético de los jefes incide en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. Esto se corrobora por lo manifestado por Rojas (2018) en donde se encontraron que existe una correlación altamente significativa y positiva entre el indicador comportamiento ético de los jefes y la Motivación Laboral. Por lo tanto, la realización se relaciona con el grado de bienestar que un individuo experimenta en su grupo de trabajo. Por lo tanto, al analizar la correlación entre el clima organizacional y la motivación en el trabajo policial, fue posible concluir que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral de los policías que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú – Chiclayo.

V. CONCLUSIONES

- 1.** Se analizó que la comunicación no se está dando de la mejor manera, hay una mala gestión en la comunicación interna en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque. No resolver estos problemas a tiempo por falta de conocimiento, análisis, herramientas adecuadas o abordaje profesional compromete a la organización y acabará teniendo consecuencias en los resultados.
- 2.** Se identificó que el ambiente laboral no es el propicio en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque, esto se debe a una serie de pormenores generados por los superiores en grado y por la parcialización de los jefes con algunos de ellos, y esto genera comentario oculto, algunos efectivos se prestan al chisme malas interpretaciones y en un ambiente hostil para el trabajo mancomunado que realiza la Policía Nacional del Perú en el Departamento de Unidades Especializadas; produciendo caos, desacuerdo, descortesía, mucha falta de apoyo y compañerismo entre sus miembros.
- 3.** Se estableció que el comportamiento ético de sus jefes no es el mejor porque se aprecia que hay diferencias y no hay igualdad de trato entre los jefes y efectivos pertenecientes al Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque siempre hay algunas diferencias y parcialización por parte de los jefes sobre todo en la asignación de tareas, pues algunos reciben siempre las tareas más riesgosas que otros, cuando esto debería ser para todos igual.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Tener una buena comunicación laboral en el Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú con sede en Chiclayo, ya que esta genera interacciones positivas entre las personas, facilita la coordinación y fluidez en las relaciones humanas, aumenta la productividad y eficiencia en las tareas, genera un ambiente de trabajo agradable y para terminar evita conflictos y malentendidos.

- 2.** Mejorar ostensiblemente el ambiente de trabajo del Departamento de Unidades especializadas de la Policía Nacional del Perú con Sede en Chiclayo, ya que un buen ambiente laboral debe considerar un espacio físico cómodo, un buen ambiente laboral también genera satisfacción y orgullo de pertenecer a la organización, ayuda a conservar el equilibrio entre la vida profesional y personal, y ofrece oportunidades de crecimiento, entre otros factores.

- 3.** Mejorar el ambiente de competitividad ética de los jefes sobre todo ser imparciales y tratar a todos sus miembros los mismos derechos y deberes para ser vistos como buenos Jefes superiores y que se desarrolle pues un liderazgo efectivo en donde los subalternos confíen en sus jefes y puedan desarrollar armoniosamente sus trabajos y funciones que la superioridad les encomienda de la mejor manera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarza F. (2012). Investigación privada vs investigación pura. Publicado en investigación + Desarrollo + Innovación.
- Adauta S. (2012). Clima organizacional y Satisfacción laboral. Instituto Mexicano del seguro social. Revista N° 3. México.
- Alarcón J. (2002). Análisis del síndrome de Burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social. Revista de Psiquiatría de la facultad de Medicina de Barna. Vol. 29, N° 1.
- Alonso M. (2004). Evaluación del rendimiento, sistemas de recompensas e incentivos.
- Arana W. (2004). Motivación y productividad: frustración en el trabajo.
- Arévalo A. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional. Universidad Santo tomas de Colombia
- Belisario. (2011). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de Disfruta - Huancayo. Revista ECI PERU, 8(2), 208-215.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las Organizaciones. México: Editorial. Trillas
- Casas, A. (2002). Remuneración, retribución y motivación de vendedores. Madrid: ESIC Editorial.
- Castilla Ramos, K. L., & Padilla Vilorio, J. J. (2011). Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona. Facultad de ciencias económicas. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Cisneros R. (2015), ha titulado su tesis "Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Santafé de Bogotá- Colombia: McGraw-Hill INTERAMERICANA, S.A.

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional (2° Ed). México: Editorial: McGraw Hill Interamericana.
- Chayña E. (2017) realizó una investigación titulada: Relaciones publicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca, 2017.
- Díaz G. (2018), en su proyecto de investigación "Clima Laboral y la satisfacción laboral de la Policía Nacional del Perú en la Comisaria de Llatas 2020.
- Darío, R. (1999). Diagnóstico Organizacional (6° Ed). México: Alfa omega Grupo Editor.
- De la Rosa, M. & Carmona A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. Universo Business Review.
- Figueroa R. (2017) en su tesis, titulada "Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes.
- Gamonal C. (2018), en su proyecto de investigación en la Universidad Señor de Sipán en Chiclayo "Reconocer la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento administrativo de la PNP".
- García (2018) con la tesis: "La Policía Nacional como elemento probatorio en los casos de homicidio calificado por el móvil en el Nuevo Código Procesal Penal". Lambayeque.
- Gutiérrez, L. (2015). Influencia de los Factores Motivacionales y de Higiene según Herzberg en el Clima Organizacional del Supermercado Metro (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Hernández P. (2016) En su Tesis: "Importancia de la protección de la escena del crimen por parte de los servidores policiales de los diferentes servicios y unidades especiales de la Policía Nacional del Ecuador".
- León, F., & Sepúlveda, M. (1989). Satisfacciones e Insatisfacciones Herzbergianas en el trabajo. Revista de Psicología, 11(1), 93-113

- Linhart, D., & Linhart, R. (1998). *L'évolution de l'organisation du travail*. (J. B. J. Kergoat, Ed.) *Le monde du travail*, 64-89.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- Moreno H. (2018) En su tesis de la Universidad Alas Peruanas de Chiclayo titulada "Rol del público interno en el logro de la imagen de una organización: El caso de la Dirección de personal de la Policía Nacional de Chiclayo/Perú"
- Nelson, B. (2003). *1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho*. Barcelona: Gestión 2000.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo* (13° Ed.). México: Editorial: McGraw Hill Interamericana.
- Pérez, E. (2014). *Correlación entre el clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo- Chiclayo.
- Peláez León, O. C. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Facultad de Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A. Poves Varillas, Jessica Patrick; Gamarra Pascual, Sergio
- Robbins, S. (2000). *Administración* (6° ed). México: Editorial: Pearson Educación.
- Rojas G. (2018), efectuó una investigación en Huancayo, titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018*

- Sulca C. (2015), titula su tesis “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de la división policial - 1 Lima Cercado (Región Policial Lima)”.
- Solana, R. (1993). Administración de las organizaciones. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas.
- Torres A. (2016), titula su tesis “Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali”.
- Wilson, M. (2005). The psychology of motivation and employee retention. Maintenance Supplies, 5(50), 48-49

ANEXO I

Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTOS
V1 INDEPENDIENTE Clima Laboral	El clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo. (Hodgetts y Altman, 2016)	La variable clima laboral será medida mediante las dimensiones Adaptación, Satisfacer las necesidades y Equilibrio.	Liderazgo Motivación Reciprocidad Participación Comunicación.	- Liderazgo -Relaciones entre compañeros -Condiciones Físicas del Trabajo -Compensación y Reconocimiento -Oportunidades de desarrollo profesional -Igualdad de oportunidades	Clima Laboral: Escala valorativa (si) (a veces) y (no)	Encuesta en modalidad de Cuestionario
V2 DEPENDIENTE Motivación	La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. (Robbins, 1999, p. 123).	Representa el estado en que el trabajador se siente interna, externamente y su desmotivación	Valor Expectativa Afectividad	-Compensación -Seguridad en el empleo, oportunidades de desarrollo -Características del trabajo asignado -Relaciones en el centro de trabajo, y el trato recibido.	Motivación: Escala valorativa (si) (a veces) y (no)	Encuesta en modalidad de cuestionario

ANEXO II

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Dennis Marcelino Gomero Rios, egresado de la Facultad de Empresa y Negocios de la Universidad Particular de Chiclayo, informo que he elaborado el Trabajo de Investigación denominado:

“El clima laboral y la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020”.

Para poder obtener el Grado Académico de: Licenciado en Administración de Empresas.

Por lo que declaro bajo juramento que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por el autor que lo suscribe y afirmo, que no existe plagio de ninguna naturaleza. Así mismo, dejo constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no se ha asumido como propias las ideas vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o en Internet. Por ello, en caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas que dictaminen la Universidad Particular de Chiclayo y las leyes que para el presente apliquen.

Chiclayo, 02 de enero del 2022.



Bachiller: Dennis Marcelino Gomero Rios

ANEXO III

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **WEIKY NELLY JULIANA CARPIO VASQUEZ**, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocio, en calidad de asesora de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que se hace entrega, es la versión final del Informe de Tesis, presentado por el **Bach. Dennis Marcelino Gomero Ríos**, titulado: **El clima laboral y la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020**, elaborado por el mismo estudiante.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas, no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 03 de marzo del 2022

Mg. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez
DNI. N°. 40561024

ANEXO IV

AUTORIZACIÓN DE APLICACION DE INSTRUMENTO EN EL DEPARTAMENTO DE UNIDADES ESPECIALIZADAS PNP CHICLAYO

Se autoriza al Bach. Dennis Marcelino GOMERO RIOS con DNI: 70093577, egresado de la Facultad de Empresa y Negocios de la Universidad Particular de Chiclayo, la realización del estudio de investigación **“El clima laboral y la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020”**.

La información obtenida para dicho estudio será eminentemente con fines académicos los mismos que será de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio, asimismo los resultados de deberá ser presentado a la Institución para los fines que se estime.

Chiclayo, 11 de diciembre del 2020.



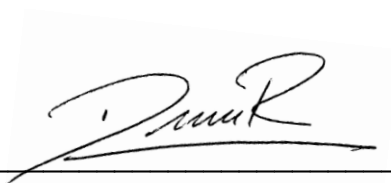
QA - 234002
Adolfo Mauricio GALINDO ROMAN
COMANDANTE PNP
JEFE DUE PNP CH

ANEXO V

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente informe de Tesis, titulado “El clima laboral y la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020”, cuenta con el respaldo de la Universidad Particular de Chiclayo, busca determinar cómo se encuentra la motivación de los efectivos policiales del Departamento de Unidades Especializadas en Chiclayo. Será de beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Su participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 30 minutos. La información registrada será confidencial, y los nombres de los participantes no podrán ser conocidos por otras personas, ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Los datos no serán entregados a su persona y no habrá retribución por la participación en este estudio,

Por lo tanto: Sí acepta voluntariamente participar en este estudio, sírvase contestar con toda honestidad la presente encuesta. Muy agradecido.



Bach. Dennis Marcelino Gomero Ríos

ANEXO VI

PREGUNTAS CUESTIONARIO PARA POLICIAS (Cuantitativa)

Clima Laboral:

Escala valorativa (SI) (A veces) (NO)

1. ¿La institución te explica claramente cuáles son las funciones que debes cumplir en tu servicio policial?
2. ¿Algunas de tus ideas u opiniones son tomadas en cuenta para beneficio de servicio policial?
3. ¿Esta institución se caracteriza por tener un ambiente cómodo donde prima la confianza?
4. ¿El material de trabajo se encuentra en óptimas condiciones?
5. ¿Las instalaciones son acordes a las necesidades básicas de los efectivos policiales?
6. ¿Te sientes satisfecho de formar parte de esta institución?
7. ¿En esta institución hay algún tipo de reconocimiento por el trabajo bien hecho?

Motivación:

De las frases y expresiones que va a leer a continuación, indique por favor, si, según su opinión, (SI) (A veces) (NO) marque la opción que usted crea correcta.

1. ¿Eres optimista y confías en alcanzar tarde o temprano tu meta?
2. ¿Los permisos que recibes en tu institución satisfacen tus necesidades personales?
3. ¿Cuándo tiene un reconocimiento por lo bien de su trabajo se siento mejor?
4. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
5. ¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?
6. ¿Cuándo tienen capacitaciones profesionales se siente mejor?
7. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando le dan todos los medios que necesita?
8. ¿La responsabilidad laboral le impide hacer otras cosas que le gustaría?
9. ¿Sacrificarías el descanso y el ocio para poder dedicarte a tu profesión y triunfar?
10. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando se hacen eventos deportivos en su trabajo?

ANEXO VII

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Metodología	Población
¿En qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?	Determinar en qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.	HG.- El clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.	La investigación es: Descriptiva Correlacional Cuantitativa No experimental Transversal	Población y muestra: 35 Efectivos Policiales
Específicos	Específicos	Específicas		
PE1.- ¿En qué medida la falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020? PE2.- ¿En qué medida el ambiente laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020? PE3.- ¿En qué medida el comportamiento Ético de los jefes influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?	OE1.- Analizar en qué medida la falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. OE2.- Identificar en qué medida el ambiente laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. OE3.- Establecer en qué medida el comportamiento Ético de los jefes influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.	HE 1.-La falta de comunicación influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo-Lambayeque 2020. HE 2.-El ambiente laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. HE 3.-El comportamiento Ético de los jefes influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020. HN.- El comportamiento Ético de los jefes no influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020.		

ANEXO VIII

La Entrevista en su modalidad CARA A CARA. Face 2 Face (Cuantitativa)

Fuente:

Se desarrolló una entrevista cara a cara o Face 2 Face con la participación de 10 efectivos policiales (suboficiales) del Departamento de Unidades Especializadas de la Policía Nacional del Perú, Chiclayo – Lambayeque 2020.

Resumen y Conclusiones:

1. ¿Cómo te llamas?
- 2- ¿Eres oriundo de qué lugar?
3. ¿Qué edad tienes?
4. ¿Cuántos años en la Policía Nacional?
5. ¿Estás contento en la Policía Nacional?
6. ¿Tratan tus jefes a todos por igual o hay algunas preferencias?
7. ¿Hay chismes dentro del Grupo o Comentarios perjudicando a otros?
8. ¿Se dan soluciones a tus requerimientos en el trabajo?
- 9.- ¿Te dan todo el material para que puedas hacer tu trabajo?
10. ¿Se juega fulbito en la Base, se hacen reuniones de camaradería Policial?
11. ¿Tu jefe te avala, te da confianza, te protege, te defiende?
12. ¿Estás contento con tu salario?
13. ¿Tienes otros ingresos económicos a parte de tu labor policial?
14. ¿Te dan tus dotaciones de uniformes oportunamente y son gratis?
15. ¿Cuentas con todas las Comodidades para trabajar bien en la Base Policial?

ANEXO IX

Validación de Expertos (3)



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto : Magister Janina Quiñonez Can.

1.2 Cargo : Magister

1.3 Institución o Centro Laboral : Docente "Universidad Alas Peruanas".

1.4 Nombre del Instrumento : ENCUESTA

1.5 Título de la Investigación : ¿En qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?

1.6 Autor : Dennis Marcelino Gomero Ríos

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20 %	REGULAR 21 – 40 %	BUENO 41 – 60 %	MUY BUENO 61 – 80 %	EXCELENTE 81 – 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los sistemas educativos.					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la administración y educación.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico – científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO						X

III.PROMEDIO DE VALORACION

_____92%_____ %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 30 de Diciembre del 2021


 DNI. N° 46112544
 Teléfono N° 920280401



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto : Mag. William Taboada Falla

1.2 Cargo : Docente

1.3 Institución o Centro Laboral : CENFOTUR

1.4 Nombre del Instrumento : ENCUESTA

1.5 Título de la Investigación : ¿En qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?

1.6 Autor : Dennis Marcelino Gomero Ríos

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20 %	REGULAR 21 – 40 %	BUENO 41 – 60 %	MUY BUENO 61 – 80 %	EXCELENTE 81 – 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los sistemas educativos.					X
ORGANIZACIÓN	Se denota organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la administración y educación.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico – científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO						X

III.PROMEDIO DE VALORACION

_____91%_____ %

IV.OPINION DE APLICABILIDAD

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 30 de Diciembre del 2021



DNI. N° 17555486
Teléfono N° 994916668



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto : Biancato Magni Ytalo
- 1.2 Cargo : Docente en Universidad
- 1.3 Institución o Centro Laboral : Universidad ISAM
- 1.4 Nombre del Instrumento : ENCUESTA
- 1.5 Título de la Investigación : ¿En qué medida el clima laboral influye en la motivación de los efectivos policiales que laboran en el Departamento de Unidades Especializadas de la PNP Chiclayo - Lambayeque 2020?
- 1.6 Autor : Dennis Marcelino Gomero Ríos

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20 %	REGULAR 21 – 40 %	BUENO 41 – 60 %	MUY BUENO 61 – 80 %	EXCELENTE 81 – 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los sistemas educativos.					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la administración y educación.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico – científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO						X

III. PROMEDIO DE VALORACION

_____90%_____ %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 30 de Diciembre del 2021



Dr. Ytalo Biancato Magni
DNI. N° 09868588
Teléfono N° 979581755