



Universidad
Continental

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Tesis

La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín

para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración
otorgado por la Universidad Continental

Yesenia Liz Corillocla Acosta

Huancayo, 2018



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

Asesor

Mg. Pedro Bernabé Venegas Rodríguez

Agradecimientos

A mis padres, por creer en mí y ser parte de los momentos más importantes de mi vida.

A mis hermanas Yuls y Katy, por ayudarme a dejar mis temores y lograr unos de mis más grandes anhelos. Mi Profesión.

A mis colegas y amigos, por su apoyo, paciencia y colaboración para realizar esta investigación.

Dedicatoria

A mi hermano Luis, por enseñarme con el ejemplo, que a base de esfuerzo y disciplina se puede lograr el éxito en la vida.

Yesenia

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos	ii
Lista de Tablas	iv
Lista de Figuras.....	vi
Resumen Ejecutivo	viii
Abstract.....	ix
Capítulo I: Introducción.....	1
1.1. Planteamiento y formulación del problema de la investigación	1
1.1.1. Problemas de la investigación.....	3
1.1.2. Objetivos de la investigación.....	4
1.1.3. Justificación e Importancia de la Investigación	5
1.2. Marco Teórico/ Marco Conceptual	7
1.2.1. Variables.....	7
1.2.2. Definición de términos.....	7
1.3. Definiciones Operacionales.....	8
1.4. Supuestos, Delimitaciones y Limitaciones de la Investigación	9
1.4.1. Supuestos	9
1.4.2. Delimitaciones	9
1.4.3. Limitaciones	10
1.5. Hipótesis de la Investigación.....	10
1.5.1. Hipótesis general:.....	10
1.5.2. Hipótesis específicas:.....	10
Capítulo II: Revisión de la Literatura	11
2.1. Revisión de la literatura.....	11
2.1.1. Origen del estudio de la felicidad	11
2.1.2. Felicidad.....	12
2.1.3. Felicidad en el trabajo	13

2.1.4.	Dimensiones de la felicidad en el trabajo	14
2.1.5.	Desempeño laboral.....	15
2.1.6.	Teorías del desempeño laboral.....	16
2.2.	Antecedentes del estudio.....	19
2.2.1.	Antecedentes Internacionales.....	19
2.2.2.	Antecedentes Nacionales	20
2.2.3.	Antecedentes Locales.....	22
Capítulo III: Metodología	23
3.1.	Métodos, Alcance y Diseño de la Investigación	23
3.2.	Población y Características de la Muestra.....	23
3.3.	Consentimiento Informado y Confidencialidad	25
3.4.	Instrumentación, Confiabilidad y Validez	25
3.5.	Recolección y Análisis de Datos.....	27
Capítulo IV: Presentación y Discusión de Resultados	29
4.1.	Perfil de los informantes	29
4.2.	Presentación, Contrastación y Discusión de Resultados.....	31
Conclusiones	69
Recomendaciones	71
Referencias	73
Apéndice A. Matriz de Consistencia		78
Apéndice B. Matriz de operacionalización de variables.....		79
Apéndice C. Criterios de evaluación de desempeño, Dir. N°. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP		80
Apéndice D. Cuestionario de Felicidad en el Trabajo		81
Apéndice E. Informe de opinión de expertos para validación del instrumento		83
Apéndice F. Directiva Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP		87
Apéndice G. Índice de confiabilidad por Alfa de Cronbach.....		98

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Muestra definitiva de efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín - 2018</i>	24
Tabla 2. <i>Confiabilidad del instrumento de recolección de datos</i>	27
Tabla 3. <i>Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por género</i>	29
Tabla 4. <i>Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por grupo etario</i>	29
Tabla 5. <i>Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por años de servicio</i>	30
Tabla 6. <i>Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por grado alcanzado</i>	30
Tabla 7. <i>Estadísticos descriptivos respecto a la calificación de cualidades personales en el área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín - 2018</i>	47
Tabla 8. <i>Número de personal policial del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 que recibió algún tipo de calificación por méritos</i>	48
Tabla 9. <i>Estadísticos descriptivos respecto a la calificación por méritos en el área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín - 2018</i>	49
Tabla 10. <i>Categorías para medir la felicidad en el trabajo en el área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018</i>	50
Tabla 11. <i>Escala de apreciación y calificación de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicio PNP</i>	50
Tabla 12. <i>Estadísticos descriptivos para la variable Felicidad en el trabajo</i>	51
Tabla 13. <i>Baremo de la variable Felicidad en el Trabajo (agrupado)</i>	51

Tabla 14. <i>Estadísticos descriptivos para la variable Desempeño Laboral</i>	52
Tabla 15. <i>Baremo de la variable Desempeño Laboral (agrupado)</i>	52
Tabla 16. <i>Tabla cruzada Felicidad en el trabajo *Desempeño Laboral</i>	54
Tabla 17. <i>Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis general</i>	54
Tabla 18. <i>Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis general</i>	55
Tabla 19. <i>Estadísticos descriptivos para la dimensión Compromiso individual</i>	55
Tabla 20. <i>Baremo de la dimensión Compromiso Individual (agrupado)</i>	56
Tabla 21. <i>Tabla cruzada Compromiso Individual *Desempeño Laboral</i>	57
Tabla 22. <i>Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis específica 2</i>	58
Tabla 23. <i>Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis específica 1</i>	59
Tabla 24. <i>Estadísticos descriptivos para la dimensión Compromiso individual</i>	59
Tabla 25. <i>Baremo de la dimensión Satisfacción Laboral (agrupado)</i>	59
Tabla 26. <i>Tabla cruzada Satisfacción Laboral *Desempeño Laboral</i>	61
Tabla 27. <i>Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis específica 2</i>	61
Tabla 28. <i>Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis específica 1</i>	62
Tabla 29. <i>Estadísticos descriptivos para la dimensión Compromiso Organizativo</i>	62
Tabla 30. <i>Tabla de frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral (agrupado)</i>	62
Tabla 31. <i>Tabla cruzada Compromiso Organizativo *Desempeño Laboral</i>	64
Tabla 32. <i>Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis específica 3</i>	65
Tabla 33. <i>Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis específica 3</i>	66
Tabla 34. <i>Definición operacional de la variable felicidad en el trabajo</i>	79
Tabla 35. <i>Tabla de calificaciones para medir el desempeño laboral del personal policial</i> 80	

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Pirámide de las necesidades de Maslow	16
<i>Figura 2.</i> Modelo de los dos factores de Herzberg.....	17
<i>Figura 3.</i> Modelo de las necesidades aprendidas de McClelland.....	19
<i>Figura 4.</i> Respuesta a: En mi trabajo me siento lleno de energía (ítem 1).....	31
<i>Figura 5.</i> Respuesta a: Mi trabajo está lleno de significado y propósito (ítem 2).....	32
<i>Figura 6.</i> Respuesta a: El tiempo vuela cuando estoy trabajando (ítem 3)	32
<i>Figura 7.</i> Respuesta a: Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (ítem 4).....	33
<i>Figura 8.</i> Respuesta a: Estoy entusiasmado con mi trabajo (ítem 5).....	33
<i>Figura 9.</i> Respuesta a: Cuando estoy trabajando olvido que pasa alrededor de mí (ítem 6)...	34
<i>Figura 10.</i> Respuesta a: Mi trabajo me inspira (ítem 7)	34
<i>Figura 11.</i> Respuesta a: Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (ítem 8).....	35
<i>Figura 12.</i> Respuesta a: Soy feliz cuando tengo ganas de ir a trabajar (ítem 9)	35
<i>Figura 13.</i> Respuesta a: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (ítem 10)	36
<i>Figura 14.</i> Respuesta a: Estoy orgulloso del trabajo que hago (ítem 11).....	36
<i>Figura 15.</i> Respuesta a: Estoy inmerso en mi trabajo (ítem 12)	37
<i>Figura 16.</i> Respuesta a: Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (ítem 13).....	37
<i>Figura 17.</i> Respuesta a: Mi trabajo es retador (ítem 14)	38
<i>Figura 18.</i> Respuesta a: Me dejo llevar por mi trabajo (ítem 15).....	38
<i>Figura 19.</i> Respuesta a: Soy muy persistente en mi trabajo (ítem 16)	39
<i>Figura 20.</i> Respuesta a: Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo (ítem 17).....	39
<i>Figura 21.</i> Respuesta : Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (ítem 18)40	

<i>Figura 22.</i> Respuesta a: Satisfacción con la naturaleza del trabajo que se realiza (ítem 19) ..	40
<i>Figura 23.</i> Respuesta a: Satisfacción con la persona que supervisa (ítem 20)	41
<i>Figura 24.</i> Respuesta a: Satisfacción con las relaciones entre colaboradores (ítem 21)	41
<i>Figura 25.</i> Respuesta a: Satisfacción con la remuneración recibida (ítem 22)	42
<i>Figura 26.</i> Respuesta a: Satisfacción con las oportunidades de promoción (ítem 23)	42
<i>Figura 27.</i> Respuesta a: Satisfacción con la situación actual en el trabajo (ítem 24).....	43
<i>Figura 28.</i> Respuesta a: Sería feliz si pasara el resto de mi vida en la institución (ítem 25) ..	43
<i>Figura 29.</i> Respuesta a: Me gusta hablar de mi organización cuando estoy fuera (ítem 26) ..	44
<i>Figura 30.</i> Respuesta a: Realmente siento como si los problemas institucionales fueran míos (ítem 27).....	44
<i>Figura 31.</i> Respuesta a: Nunca llegaría a estar tan comprometido con otra institución como lo estoy ahora (ítem 28)	45
<i>Figura 32.</i> Respuesta a: Me siento como parte de la familia en esta institución (ítem 29).....	45
<i>Figura 33.</i> Respuesta a: Abordo con emoción esta Institución (ítem 30)	46
<i>Figura 34.</i> Respuesta a: Esta institución tiene gran significado personal para mí (ítem 31) ..	46
<i>Figura 35.</i> Respuesta a: Tengo fuerte sentido de pertenencia con mi Institución (ítem 32) ...	47
<i>Figura 36.</i> Regla de decisión hipótesis general	53
<i>Figura 37.</i> Regla de decisión hipótesis específica 1	57
<i>Figura 38.</i> Regla de decisión hipótesis específica 2.....	60
<i>Figura 39.</i> Regla de decisión hipótesis específica 3.....	64

Resumen Ejecutivo

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. La felicidad ha sido abordada desde la propuesta de Seligman (2011) y la operacionalización de la misma, considerando la tesis doctoral de Salas (2013) quien propone las dimensiones, indicadores e ítems para medirla. El desempeño laboral se trabajó bajo la perspectiva de Chiavenato (2009) y la operacionalización tomando como base la Directiva Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP., de la Policía Nacional del Perú. Respecto a la metodología, la investigación tiene alcance correlacional, diseño no experimental – transversal, y utilizó datos de naturaleza cualitativa. La muestra es no probabilística e incluye a 68 efectivos policiales del área administrativa, quienes en su mayoría afirman estar llenos de energía, encuentran sentido y propósito en el trabajo, el tiempo pasa desapercibido, tienen mucho entusiasmo pues el trabajo es inspirador, sienten orgullo por lo que hacen, se involucran con las tareas, asumen retos y continúan trabajando aun cuando las cosas no vayan muy bien. Asimismo, les encantaría pasar el resto de su vida en la institución, hablan muy bien de ella, hacen suyos los problemas institucionales, el sentido de pertenencia es alto y se consideran parte de la familia policial.

Finalmente, la investigación demuestra que existe suficiente evidencia muestral para afirmar que existe relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín, en sus dimensiones: compromiso individual y organizativo excepto en la dimensión satisfacción laboral.

Palabras clave: Felicidad en el trabajo, desempeño laboral, compromiso individual, compromiso organizativo.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between happiness at work and the work performance of the personnel in the secretariat area of the Sixth Macro Junín Police Region. Happiness has been addressed since the proposal of Seligman (2011) and the operationalization of it, considering the doctoral thesis of Salas (2013) who proposes the dimensions, indicators and items to measure it. The work performance was worked under the perspective of Chiavenato (2009) and the operationalization based on the Directive No. 54-94-DGPNP / DIPLAD.DP. Of the National Police of Peru. Regarding the methodology, the research has a correlational scope, a non-experimental design - transversal, and used data of a qualitative nature. The sample is non-probabilistic and includes 68 police officers from the administrative area, who are mostly full of energy, find meaning and purpose in the work, time goes unnoticed, have a lot of enthusiasm because the work is inspiring, they feel proud of what They do, they get involved with the tasks, they assume challenges and they continue to work even when things are not going well. Also, they would love to spend the rest of their lives in the institution, they speak very well of it, they make their institutional problems, the sense of belonging is high and they consider themselves part of the police family.

Finally, the research shows that there is sufficient sample evidence to affirm that there is a relationship between happiness at work and the work performance of the personnel in the secretariat area of the Sixth Macro Junín Police Region, in its dimensions: individual and organizational commitment except in the labor satisfaction dimension.

Keywords: Happiness at work, job performance, individual commitment, organizational commitment.

Capítulo I: Introducción

1.1. Planteamiento y formulación del problema de la investigación

En la actualidad, se requiere mucho tiempo para reclutar, capacitar y desarrollar personas y así conformar equipos de trabajo competitivos, es por ello que las organizaciones comienzan a considerar al talento humano como su capital más importante y su adecuada gestión como una actividad decisiva.

Durante décadas las investigaciones organizacionales se han enfocado en caracterizar los aspectos negativos del ser humano: el estrés, el ausentismo, la rotación, el síndrome de Burnout, entre muchos otros, relacionándolo con el desempeño laboral; descuidando los rasgos positivos de las personas, como el optimismo, la esperanza, la creatividad, para potenciarlos a favor de las organizaciones, es así que surge la Psicología Organizacional Positiva añadiendo el concepto de salud integral al contexto del trabajo (Salanova, Llorens, & Martínez, 2016). En consecuencia, el nuevo objetivo del milenio es ser feliz trabajando (Moccia, 2016).

El ser humano por naturaleza, persigue la felicidad como una meta, aspira al bienestar ideal y permanente; sin embargo, no se conforma con un futuro feliz si para lograrlo debe atravesar una vida desgraciada; anhela ser feliz en cada instante de su vida. Por consiguiente, si son las organizaciones, donde las personas pasan buena parte de su vida, éstas deben amplificar y potenciar tanto su bienestar psicosocial como su calidad de vida laboral y organizacional, considerando que *el trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento* (Pauchet, s.f.).

El interés por la felicidad no es reciente. Desde la filosofía, Platón y Aristóteles ya se preguntaban qué es ser feliz (Rodríguez y Sanz, 2011, p. 42). En los últimos años, este tema recobró importancia gracias a los trabajos de Seligman y Csikszentmihalyi, sobre psicología positiva. El ámbito actual de estudio observa al ser humano, desde la felicidad y el optimismo. La medición de la felicidad es claramente un tema en boga a nivel internacional, tal es así, que

organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) apoyan oficialmente la implementación de mediciones de felicidad y bienestar subjetivo (Beytía y Calvo, 2011, p. 1). La ONU afirma que “la felicidad debería tener un mayor papel en la política de desarrollo” por ello en una resolución emitida (ONU, 2011) concluye que “la búsqueda de la felicidad es un objetivo humano fundamental y encarna el espíritu de los objetivos acordados a nivel mundial conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio” (ODM).

La felicidad es definida como el grado con que una persona aprecia la totalidad de su vida presente de forma positiva y experimenta afectos de tipo placentero (Beytía & Calvo, 2011). La Felicidad en el Trabajo, es entonces, un estado afectivo positivo caracterizado por la presencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo (Seligman, 2011).

Para García (2015) una de las ocupaciones que pueden llevar a sus trabajadores a niveles de activación fisiológica y emocional de alta intensidad y por tanto de estrés, es la actividad policial, por lo que dotar a los policías de estrategias de manejo emocional ante las tareas con elevada exigencia, incidirá en una mayor optimización de su actuación profesional, así como en la saludable asimilación de estas experiencias (De Puelles, 2009). Asimismo, Figueroa, Sosa, Ruiz, y Rivera (2015) afirman que la satisfacción laboral del policía es una condición imprescindible para el desarrollo y fortalecimiento institucional y así alcanzar un adecuado cumplimiento de las funciones que la sociedad le encomienda.

Muchos estudios realizados sobre el tema indican que, en el ámbito policial, el tratamiento diario de ciudadanos con problemas, que demandan del agente una actuación eficaz no siempre posible de alcanzar, puede convertirse en una importante fuente de estrés negativo, y conducir al agente a sentimientos de *no poder ayudar*, una consecuencia que, a su vez, se ha relacionado con el *burnout* o síndrome de estar quemado en el trabajo (García, 2015, p. 18). Asimismo en un estudio realizado en México se encontró que el 44.6% de efectivos policiales

presenta el síndrome de burnout, el 43.6% en España, el 44.4% en Chile, 63% en Brasil (Sánchez, 2012, p. 72) y 56.3% en el Perú (Valladares, 2017, p. 10) como consecuencia de las actividades propias del efectivo policial, lo cual disminuye su nivel de efectividad en el trabajo.

Por otro lado, es la Policía Nacional del Perú, una de las instituciones de mayor relevancia para la consolidación de un Estado constitucional y democrático de derecho, pues tiene el encargo constitucional de mantener el orden interno y preservar la seguridad pública, asimismo la ONU la considera como la primera línea de defensa de los derechos humanos; por lo tanto, realizar un estudio sobre la felicidad y el desempeño laboral del personal policial en la Región Junín se convierte en una prioridad, dado que sus resultados permitirán proponer estrategias de manejo emocional, optimizando su labor en beneficio de la sociedad, ya que “personas con una orientación positiva hacia el trabajo tienen un día a día mejor, hacen mejor su tarea y rinden más; y, sobre todo, presentan, a través de la identificación con [su institución], más nivel de compromiso y mejor balance” (Vásquez, 2013, p.126). Asimismo, el estudio de la felicidad en el trabajo es estratégico para las organizaciones, ya que al estudiarla y gestionarla se apunta también al bienestar y a la calidad de vida laboral de las personas (Sanín, 2017, p. 28) mejorando considerablemente el éxito organizacional, en este caso, el institucional.

Por lo tanto, dado que la felicidad en el trabajo es un estado afectivo positivo con presencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo, puede estar asociado al desempeño laboral, convirtiéndose esto último en motivo de investigación de esta tesis.

1.1.1. Problemas de la investigación

En consecuencia, el problema general que guiará esta investigación queda formulada del siguiente modo:

1.1.1.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín?

1.1.1.2. Problemas Específicos.

Asimismo, dado que la variable felicidad en el trabajo es medida a través de tres dimensiones: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo, se tiene como problemas específicos los siguientes:

- ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso organizativo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín?

1.1.2. Objetivos de la investigación

1.1.2.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

1.1.2.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión compromiso organizativo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

1.1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

Las instituciones policiales en nuestro país requieren ser fortalecidas en todos los ámbitos, con el objetivo de asegurar la calidad de servicio (seguridad) que brindan a la sociedad en su conjunto, ello implica conocer adecuadamente el entorno en el que se desenvuelven. Una propuesta muy utilizada en la actualidad es el estudio de la felicidad en el trabajo, el cual si es gestionado adecuadamente puede incrementar la productividad, la calidad del servicio, el desempeño laboral, entre otros, que en resumidas cuentas implica una mejora institucional y un servicio de calidad a la sociedad.

El talento humano es reconocido como el principal activo de las organizaciones, pues son ellos los que toman decisiones y los que operan la estrategia propuesta, (Chiavenato, 2009). La gestión del talento humano al interior de las organizaciones es de vital importancia en la actualidad, ello permitirá mejorar la satisfacción laboral y por ende la productividad (Robbins & Judge, 2013). Los resultados de esta investigación permitirán fortalecer la satisfacción y el bienestar del talento humano en la Policía Nacional del Perú que tiene el encargo de mantener el orden interno y la seguridad pública para así consolidar un estado constitucional y democrático, dado que en los últimos años se pudo observar que un buen porcentaje de efectivos policiales pasaron al retiro o fueron dados de baja debido a la insatisfacción laboral o a la no concordancia de sus objetivos personales con los institucionales, encontrando puestos de trabajo más atractivos. Por ende, es menester realizar este estudio para disminuir ese porcentaje de absentismo y retiro en la Institución policial.

El estrés y la ansiedad pueden incapacitar al personal para realizar su trabajo disminuyendo así su productividad. De acuerdo con García (2015, p. 18) “dentro de los indicadores sanitarios del estrés, la profesión policial presenta cotas elevadas en parámetros como el consumo de alcohol, suicidios, trastornos digestivos y cardíacos, estados psicológicos negativos y trastornos del sueño”. El optimismo y bienestar se convierten en factores esenciales

a nivel laboral, cuando se cumplen se observa claramente su efecto en los resultados personales y organizacionales. Estar feliz con el trabajo implica conformidad con uno mismo y por tanto con la organización, creando un clima de desarrollo profesional óptimo. Por estas razones la gestión de la felicidad en el ámbito laboral se convierte en la actualidad en un desafío para las organizaciones. Las instituciones policiales con el resultado de esta investigación podrán establecer políticas de gestión de la felicidad en el trabajo para mejorar el desempeño laboral y garantizar la salud y bienestar de su personal.

Velar por la felicidad laboral de los trabajadores es clave para el éxito y desarrollo de una organización positiva en el largo plazo, considerando que “una organización positiva es aquella que se caracteriza no solo por su excelencia organizacional, éxito financiero y excelencia, sino porque también goza de una fuerza laboral física y psicológicamente saludable” (Salanova, Llorens & Martínez , 2016, p. 183). Hasta nuestros días se han incrementado el número de “investigaciones que demuestran que la felicidad posee múltiples interacciones con los diferentes aspectos que tiene la vida humana” (Gamero, 2013, p. 95), por lo que su estudio es fundamental. Por otro lado las investigaciones demuestran que “las fluctuaciones de felicidad afectan más fuertemente la percepción de satisfacción laboral que lo que las fluctuaciones de satisfacción laboral afectan a la felicidad”(Gamero, 2013, p. 100).

Con el objetivo de comprender, gestionar y mejorar la felicidad del personal policial, resulta de vital importancia examinar tanto los aspectos personales como las características del entorno. Respecto al entorno se estudia el efecto mediador de los rasgos de personalidad, los valores personales y los juicios sobre situaciones específicas, asimismo se revisa la existencia de relaciones no lineales entre las características del trabajo y la felicidad o infelicidad. Finalmente se pretende desarrollar modelos y medidas de evaluación de juicios situacionales relevantes y generar el interés para ampliar la investigación sobre intervenciones individuales

en el entorno de trabajo con el fin de aprender más acerca de los procesos causales de las variables incluidas.

1.2. Marco Teórico/ Marco Conceptual

1.2.1. Variables.

Las variables que se incluyen en la investigación son: (a) la felicidad en el trabajo, y (b) el desempeño laboral, que se conceptualizan líneas abajo.

1.2.1.1. *Felicidad en el trabajo.*

Estado afectivo positivo caracterizado por la presencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo (Salas, Alegre, & Fernández, 2013)

1.2.1.2. *Desempeño Laboral.*

Valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2009, p. 244) y Directiva Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP.)

1.2.2. Definición de términos

Asimismo, en el desarrollo de la tesis se ha considerado una serie de términos que permiten presentar de manera técnica las variables, las cuales se incluyen a continuación:

- **Felicidad.** Grado con que una persona aprecia la totalidad de su vida presente de forma positiva y experimenta afectos de tipo placentero (Beytía & Calvo, 2011).
- **Compromiso.** Grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas que ésta persiga, y desea mantener en el tiempo dicha relación.
- **Psicología positiva.** Estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman, 1999).

- Bienestar subjetivo. Término psicológico y sociológico que indica la valoración que los seres humanos tienen respecto a la satisfacción con la vida, la felicidad y sus capacidades afectivas.
- Trabajo saludable. Entorno en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo
- Satisfacción laboral. La reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basado en la comparación de los resultados actuales y los deseados. (Cranny et al., 1992)
- Desempeño. Resultado de la actuación de cada persona en función de las actividades que realiza, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2009).
- Retroalimentación. Información que ayuda a los empleados a entender qué tan bien su desempeño cumple con las expectativas de la organización.
- Capital humano. Hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

1.3. Definiciones Operacionales

Operacionalmente las variables de estudio están estructuradas de acuerdo con la propuesta de Salas, Alegre y Fernández (2013) en su tesis doctoral, dicha propuesta se incluye en Apéndices; sin embargo, el tratamiento estadístico de ellos se hará conforme al siguiente criterio:

Felicidad en el trabajo: esta variable tiene 3 dimensiones.

- Compromiso individual
- Satisfacción laboral
- Compromiso organizativo

Cada una de las dimensiones será medida con una escala tipo Likert de cinco alternativas: Muy insatisfecho (1), Insatisfecho (2), Indiferente (3), Satisfecho (4), y Muy satisfecho (5) haciendo un total de 32 ítems. Una vez recolectado y tabulado serán categorizados en tres niveles de felicidad: Alto (107 - 160), Medio (53 - 106) y Bajo (0 - 53).

- Desempeño laboral: Esta variable también incluye 3 dimensiones y un rubro adicional con puntaje a criterio del evaluador.
 - Cualidades personales y profesionales
 - Méritos
 - Deméritos
 - Puntaje adicional por criterio del evaluador (4 puntos máx.)

Cada una de las dimensiones será medida con el instrumento de calificación de la Policía Nacional del Perú de acuerdo a la Directiva Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP y categorizados finalmente como: Sobresaliente (95 – 100 pts.), Muy bueno (85 – 94.9 pts.), Bueno (75 – 84.9 pts.), Regular (65 – 74.9 pts.) y Deficiente (Menos 65 pts.), debe considerarse que en este caso se suman las cualidades personales y profesionales más los méritos y se restan los deméritos, adicionándole finalmente el puntaje de hasta 4 puntos por criterio del evaluador.

1.4. Supuestos, Delimitaciones y Limitaciones de la Investigación

1.4.1. Supuestos

El supuesto básico a considerarse es el tiempo de servicio mínimo del personal policial para ser parte de la investigación, es decir, el personal tiene como tiempo mínimo un (1) año laborando en el área de secretaría de la VI Macro Región Policial Junín.

1.4.2. Delimitaciones

La investigación se realizó en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín ubicada en la ciudad de Huancayo en el periodo 2018. El estudio incluye una muestra de 73 efectivos policiales del área mencionada; sin embargo, finalmente se incluyó a 68 efectivos

dado que al momento de aplicar el cuestionario (junio de 2018) cinco de ellos se encontraban en una de las siguientes condiciones: personal destacado (3 meses), en capacitación (2 meses) o con licencia (3 meses).

1.4.3. Limitaciones

Los resultados de la presente investigación están supeditados, de manera objetiva a la información proporcionada por los encuestados, en este caso el personal policial del área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín, dada la confidencialidad y el acceso a la información correspondiente a una Institución del Estado.

1.5. Hipótesis de la Investigación

1.5.1. Hipótesis general:

Existe relación directa entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

1.5.2. Hipótesis específicas:

- Existe relación directa entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.
- Existe relación directa entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.
- Existe relación directa entre la dimensión compromiso organizativo y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

Capítulo II: Revisión de la Literatura

En esta parte de la investigación se incluye una revisión detallada de la teoría que sirve de sustento para la comprensión de las variables incluidas en el estudio, ello incluye, las bases teóricas y la descripción de los trabajos de investigación que con anterioridad se hicieron para entender la problemática, así como la comprobación de una serie de hipótesis respecto a la felicidad en el trabajo.

2.1. Revisión de la literatura

El interés por el estudio de la felicidad ha sido compartido por muchos profesionales, convirtiéndose este en un tema de mucha popularidad a nivel internacional. Las propuestas han sido diversas; sin embargo, no todas son muy claras y tienen evidencias que la respalden. A continuación, se presenta la propuesta más revisada y estudiada en el ámbito científico, “la perspectiva científica se caracteriza por ofrecer una definición operacional de la felicidad que, aunque no comprende toda la complejidad que otras perspectivas consideran sobre este concepto, sí permite su medición” (Beytía & Calvo, 2011, p. 2).

2.1.1. Origen del estudio de la felicidad

El estudio de la felicidad tiene su origen en el enfoque positivo del comportamiento humano. La Organización Mundial de la Salud [OMS] puntualiza que la *salud* es un “estado completo de bienestar físico, psíquico y social” y no simplemente la ausencia de enfermedad o minusvalía. No obstante, siempre se enfocaron en disminuir los problemas individuales o sociales, posiblemente por el entorno social del momento. Asimismo, los estudios sobre el comportamiento organizacional se centraban en aspectos negativos de la psicología humana como el burnout, desmotivación, falta de comunicación, entre otros. Es a partir de Seligman, a finales del siglo XX, cuando como propuesta suya surge la necesidad de conocer con mayor detalle el constructo bienestar en sus diferentes ámbitos de estudio, de donde luego se desglosa el término *felicidad en el trabajo*.

La psicología positiva del comportamiento se clasifica en tres bloques: emociones positivas, rasgos positivos y organizaciones positivas. Por otro lado, considera que el concepto de felicidad se compone de un aspecto hedónico y otro eudaimónico. El primero está referido a los sentimientos de placer en la vida mientras el segundo identificado con lo que uno debe hacer de manera coherente en la vida tanto a nivel personal como laboral. (Seligman, 2000)

2.1.2. Felicidad.

La felicidad es definida como el grado con que una persona aprecia la totalidad de su vida presente de forma positiva y experimenta afectos de tipo placentero, (Beytía & Calvo, 2011).

Espinoza (2014), citando a González, habla de la felicidad como:

... un rasgo o estado de la mente. Lo define como dos perspectivas, la una vendría a ser el considerar a la felicidad como un estado general que los seres humanos van construyendo de manera parcial o situacional, la otra perspectiva podría decirse tal como la describe la autora que se consideraría como un sentimiento general de tomar partida de los momentos duros de la vida y leerlo de una manera positiva. (p. 24)

Para Rodríguez (2013, p. 7) “la felicidad es un estado de ánimo caracterizado por dotar a la personalidad de quien la posee de un enfoque del medio positivo.”

Asimismo, para tratar de comprender qué es la felicidad, Seligman (2002) el padre de la psicología positiva, definió tres tipos de felicidad: La vida placentera, el nivel más superficial, que consiste en llenar la vida de todos los placeres posibles, y aprender una serie de métodos para saborearlos y disfrutarlos mejor. El segundo nivel, el de la buena vida, referido a conocer las propias virtudes y talentos y de ese modo reconstruir la vida para ponerlos en práctica de la mejor manera posible. Por último, el de la vida con sentido, que consiste en poner tus virtudes y talentos al servicio de alguna causa que sientas como más grande que tú dotando de este modo de mayor sentido a tu vida en general.

De acuerdo con lo anterior la felicidad es en cierta forma subjetiva, por lo que su medición se hace complicada; sin embargo, puede ser explicada por cómo nos contamos las cosas, cómo interpretamos la realidad que nos ocurre, las expectativas que tenemos y las circunstancias de nuestro entorno.

2.1.3. Felicidad en el trabajo

“La felicidad en el trabajo se define como el estado afectivo positivo caracterizado por la presencia de emociones positivas, gratificación y sentido en el trabajo” (Salas, Alegre, & Fernández, 2013). Es un estado de ánimo caracterizado por dotar a la personalidad de quien la posee de un enfoque del medio laboral como algo positivo. Es el bienestar del empleado y la satisfacción de éste con respecto a las funciones que se le ha encomendado, el reconocimiento y la remuneración económica.

Rojas citado por el Observatorio de Recursos Humanos (2010, párr. 17-26), asume la premisa de que “una persona feliz, podrá enfocar toda su capacidad creativa hacia las actividades que realiza, sacando mayor provecho y mayor rendimiento del tiempo invertido; con los consiguientes beneficios, tanto a nivel personal, como para la organización”. Dicho autor propone nueve razones por las que felicidad y productividad deben ser consideradas como sinónimos en los entornos profesionales:

- Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista
- Un trabajador feliz desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo
- Un trabajador feliz se adapta mejor al equipo
- Un trabajador feliz es mucho más creativo.
- Un trabajador feliz se adapta mejor a los cambios.
- Un trabajador feliz es menos propenso a equivocarse.
- Un trabajador feliz es un trabajador saludable y un promotor de la seguridad en el trabajo.

- Un trabajador feliz resuelve problemas, no los crea.
- Un trabajador feliz es un buen discípulo.

2.1.4. Dimensiones de la felicidad en el trabajo

De acuerdo con Salas, Alegre y Fernández (2013) las dimensiones que incluye la variable felicidad en el trabajo son:

2.1.4.1. *Compromiso individual.*

Es un concepto introducido por Kahn en 1990 tras afirmar que conceptos como la implicación laboral, el compromiso organizativo o la motivación intrínseca están demasiado alejados del día a día del trabajo. Mide el compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo y se define como “el comportamiento mediante el que las personas se entregan o no a su trabajo (Kahn, 1990).

2.1.4.2. *Satisfacción laboral*

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo resultado de la evolución del propio trabajo y Cranny et al. (1992) la definieron como “la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados”. La satisfacción laboral es un constructo que ha centrado la atención de los investigadores durante décadas, y del cual se han analizado antecedentes, diferentes dimensiones y su relación con el resultado organizacional.

En cuanto a las medidas que hasta ahora se han considerado para la satisfacción laboral, éstas van desde la medición global de la satisfacción con el trabajo hasta aspectos como la remuneración, la supervisión, la promoción y el tipo de trabajo realizado.

2.1.4.3. *Compromiso organizativo.*

Es un concepto de gran relevancia para los investigadores que han buscado aumentar las variables retención y resultado organizativo. Puede definirse como el grado en el que el

empleado se identifica y se implica con la organización. Se caracteriza por la aceptación de los valores y objetivos de la organización por parte del empleado, el deseo de entregarse con esfuerzo por la organización y un gran deseo de mantenerse como miembro de ésta. De acuerdo con Salas, Alegre y Fernández, 2013, p. 322) esta dimensión está basada en la escala de Allen, Meyer y Smith (1993) que incluye tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

2.1.5. Desempeño laboral

“Toda persona necesita recibir realimentación sobre su desempeño para saber cómo ejerce su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes” (Chiavenato, 2009, p. 246). Esta realimentación se hace necesaria, de lo contrario las personas no tienen un rumbo claro. Para que la organización tenga información respecto al potencial de sus trabajadores, debe conocer cómo se desempeñan en las tareas y actividades encomendadas. Por lo tanto, las organizaciones y las personas que trabajan en ella necesitan saber todo respecto a su desempeño laboral.

Según Chiavenato (2009),

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. (p. 244),

De acuerdo con el mismo autor (p. 247) las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

- Gestionar adecuadamente las recompensas, promociones, transferencias o despidos.
- Realimentar el desempeño, las actitudes y las competencias.
- Mejorar el proceso de desarrollo del personal

- Mejorar las relaciones entre colaboradores, supervisores y/o subordinados dentro de la organización.
- Mejorar la percepción que tiene el colaborador de sí mismo y de su entorno inmediato.
- Definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras y otros.
- Ofrece información para aconsejar y orientar a los colaboradores.

2.1.6. Teorías del desempeño laboral

De acuerdo con Mayuri (2008, p. 27) el desempeño laboral tiene como fundamento central, a las Teorías de la Motivación entre las que se tienen:

2.1.6.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow (1943) citado por Chiavenato (2009) elaboró una Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades que influye en el comportamiento (Figura 1).

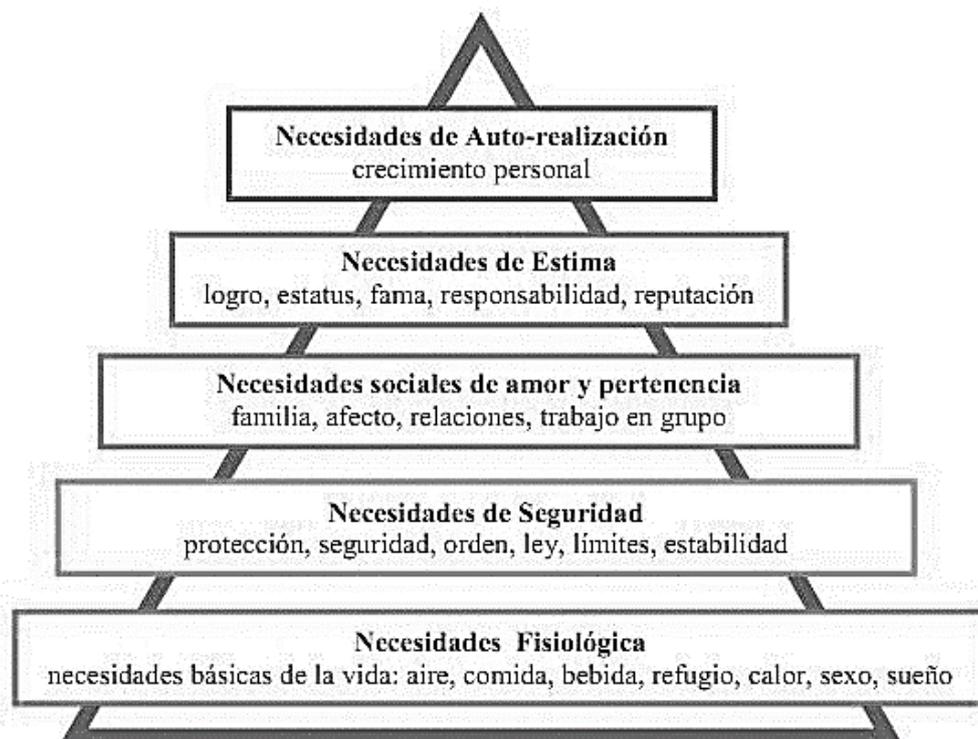


Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow
Fuente. Robbins & Judge (2013)

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría en el desempeño laboral, y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional. Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, surgen otras más elevadas que impulsan su comportamiento.

2.1.6.2. Teoría del doble factor de Herzberg

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc.



Figura 2. Modelo de los dos factores de Herzberg
Fuente. Robbins & Judge (2013)

Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco

o mucho. Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: los motivadores intrínsecos y los extrínsecos, cómo el Logro: desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro; el trabajo mismo; el avance y crecimiento personal, la responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción. Ésta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, como: la política administrativa de la organización; la supervisión; las relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajo; la remuneración y la categoría del empleado y la estabilidad en el puesto.

2.1.6.3. Teoría de la motivación de McClelland

Para McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), la base de la motivación no está en un impulso, sino en el restablecimiento de un cambio en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación. Ahora bien, todas las tendencias de evitación y acercamiento son aprendidas. El sujeto aprende a acercarse cuando determinada clave desencadena una anticipación de que se dará un efecto positivo en la situación anunciada por la clave y lo contrario sucede en la evitación. Lo importante de esta teoría, respecto a las necesidades sociales, es que concede un lugar fundamental a las relaciones con otros, y de allí que sus autores desarrollen un sistema de medición de las necesidades de logro y afiliación,

necesidades que, dependen para su satisfacción del contacto con otros y, según McClelland, de los estímulos recibidos en edad temprana.



Figura 3. Modelo de las necesidades aprendidas de McClelland

Fuente. Robbins & Judge (2013)

2.2. Antecedentes del estudio

En esta parte de la investigación se consideran aquellos trabajos de investigación realizados con anterioridad al presente y que de manera directa o indirecta coadyuvan a su entendimiento y permiten enmarcar el estudio con mayor claridad. La información ha sido estructurada de acuerdo a las variables y también considerando su origen: internacionales, nacionales y locales.

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Sanín (2017), incluye en su tesis doctoral siete investigaciones que desarrolló previamente sobre la felicidad y el optimismo en el trabajo. Presenta una aproximación teórica relacionada con medidas, estrategias de intervención y estudios longitudinales sobre la felicidad, con el ánimo de reflexionar acerca de su aplicabilidad en el contexto del trabajo. Asimismo expone los conceptos, instrumentos de medida más usados, estrategias de

intervención que han sido verificadas científicamente y estudios que permiten una comprensión del concepto de felicidad en el largo plazo. Los hallazgos sustentan la importancia de abordar estos temas en la organización y revelan que es posible ser más felices y optimistas en el trabajo.

Vásquez (2015) propone un modelo de gestión de personas orientado a incrementar los niveles de felicidad en el trabajo, asimismo analiza su efecto en el desempeño laboral. La definición base sobre felicidad es la de Seligman, como una nueva forma de plantear la gestión de las personas en un entorno en el que los elementos intangibles de las organizaciones han aumentado considerablemente su importancia. Los hallazgos indican la capacidad predictiva de la felicidad, las emociones positivas y el bienestar subjetivo sobre el desempeño laboral, en tal sentido, los trabajadores felices son relativamente más productivos que los infelices.

Salas, Alegre y Fernández (2013) consideran que la búsqueda de la felicidad en el trabajo es un objetivo de enorme importancia para muchas personas y organizaciones. En el estudio incluyen tres constructos consolidados en la literatura: el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo. Asimismo, evalúan el papel que desempeñan el liderazgo transformacional y la capacidad de aprendizaje en la felicidad en el trabajo, mediante el uso de ecuaciones estructurales para una muestra de organizaciones españolas especializadas en medicina. Los resultados, permitir sugerir que las organizaciones deberían reconsiderar el papel del liderazgo transformacional y del aprendizaje organizativo para mejorar la gestión de los recursos humanos y la felicidad en el trabajo.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Chayña (2017) realizó un estudio para determinar la relación que existe entre la comunicación interna de oficiales y sub oficiales y el desempeño laboral de la Policía Nacional del Perú en Juliaca. Dicha investigación descriptiva-correlacional relacionó comunicación ascendente, descendente y lateral por el lado de la comunicación interna y competencias

personales, tecnología, competencias metodológicas y sociales por el lado del desempeño laboral. Los resultados encontrados indican fuerte correlación entre las variables de estudio, sugiriendo implementar programas de comunicación interna mediante equipos especializados.

Strusberg (2017) tuvo como propósito comprender la manera en que jóvenes peruanos trabajadores experimentan la felicidad en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario. Para este fin se utilizó una metodología de investigación cualitativa con un diseño fenomenológico, mediante el cual se analizaron las experiencias subjetivas de felicidad en el trabajo de cuatro jóvenes Millennials de Lima Metropolitana. Asimismo, se buscó identificar las diferencias y similitudes de la experiencia percibida sobre la felicidad en función a los contextos remunerado y voluntario. Los resultados indican que el trabajo se convierte en un espacio proveedor de emociones y sentido como recompensa emocional más allá de la retribución económica.

Orihuela (2016) tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la condición laboral y el desempeño laboral del personal policial en el departamento de emergencia PNP Centro, Jurisdicción Lima Centro, la investigación se realizó en una muestra de 160 efectivos policiales del DEPEME CENTRO de un total de 290. Los hallazgos indican una relación significativa entre las variables estudiadas.

Gamero (2013) encuentra correlación entre la felicidad y la satisfacción laboral en la ciudad de Arequipa. Para tal fin elaboró dos modelos hipotéticos de interacción entre la felicidad y la satisfacción laboral. El instrumento de recolección de datos aplicado sobre una muestra de 386 personas incluyó un cuestionario personalizado para medir ambas variables. Los hallazgos indican que el 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad alcanzado es de 69%, y el de satisfacción laboral 61%; así también se descubrió que tanto la felicidad como la satisfacción laboral poseen fuertes interacciones con la edad, la remuneración, los estilos de vida y la profesión. Se pudo confirmar el dinamismo planteado en los modelos presentados y,

finalmente, se observó que la influencia que posee la felicidad sobre la satisfacción laboral es más fuerte que viceversa.

2.2.3. Antecedentes Locales

Lázaro y Tabra (2016) tuvieron por objetivo determinar los factores que afectan la felicidad en el trabajo en organizaciones de Outsourcing – UNACEM S.A. La investigación es aplicada, de alcance descriptivo explicativo, con diseño no experimental – transversal e incluyó una muestra de 245 trabajadores, el instrumento utilizado fue validado por criterio de expertos alcanzando un valor de 0.835 y un nivel de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.824. Los resultados encontrados indican que los factores que afectan la felicidad en el trabajo son el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo, todas significativas con un $\alpha \leq 0.05$.

Capítulo III: Metodología

3.1. Métodos, Alcance y Diseño de la Investigación

Ya que se pretende evidenciar la relación existente entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral en el área de secretaría de la Sexta Macro región Policial – Junín para finalmente sugerir alternativas de mejora, la investigación es aplicada, de acuerdo con Carrasco (2007) éste tipo de investigaciones se distinguen por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad (p. 43).

La investigación tuvo alcance correlacional ya que su finalidad fue conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 93), en este caso trabajadores del área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Los datos fueron recolectados mediante dos cuestionarios con escala Likert, una por cada variable de estudio. Asimismo, el tratamiento estadístico se realizó en el Software SPSS versión 22 tanto para la elaboración de tablas de frecuencias, gráficos de sectores, estadísticos de tendencia central como para la comprobación de las hipótesis en la que se utilizó el estadístico Chi-cuadrada de Pearson.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152) el diseño aplicado fue no experimental, pues no fue el propósito modificar o manipular ninguna variable, sino recopilar e interpretar la información de la muestra en función a las variables de trabajo. Asimismo, se consideró el tipo de diseño transversal ya que mediante esta se recabó información en una determinada fecha, y en función a ellas se hicieron las discusiones y recomendaciones.

3.2. Población y Características de la Muestra

La población para el estudio incluye a 73 efectivos policiales que integran el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín, que tengan como mínimo un (1) año de

servicio para eliminar sesgos en los resultados por una apreciación muy limitada de la realidad, es decir se requiere incluir en el estudio, personal que haya participado activamente en las diferentes actividades inherentes al puesto durante un periodo considerable, asimismo dada la rotación anual de personal a nivel institucional, es preciso encuestar e incluir la evaluación del personal activo. Dado el tamaño de la población (pequeña) se trabajó con todos, por lo que la investigación por el objeto de estudio, será de corte censal; ya que el tamaño de la muestra será igual que el de la población. Para Caballero (2014, p. 232), “cuando en una investigación se recurre a la totalidad de la población de informantes (...) esa investigación es un censo”. En este caso la muestra es no probabilística.

Por lo tanto, la población-muestra total es de 75 efectivos policiales del Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Por lo tanto, dado que el porcentaje de personal por sub áreas es diferente entonces fue estratificado de la siguiente manera:

Tabla 1

Muestra definitiva de efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín - 2018

Sub áreas	Muestra
Ayudantía	3
Central de Operaciones Policiales	7
Unidad de Asesoría Jurídica	4
Unidad de Planeamiento	14
Unidad de Convenios y Derechos Humanos	3
Oficina de Administración	20
Unidad de Comunicación e Imagen Institucional	6
Unidad de Tramite Documentario	9
Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación	7
Total	73

Fuente: VI Macro Región Policial Junín.

3.3. Consentimiento Informado y Confidencialidad

Todos los efectivos policiales incluidos en la población-muestra de estudio, han sido debidamente informados sobre el objetivo de la investigación y la importancia de llenar el cuestionario aplicado con veracidad y responsabilidad, por lo que cada uno de ellos firmo su consentimiento. La ficha firmada se encuentra en Apéndices.

3.4. Instrumentación, Confiabilidad y Validez

El instrumento de recolección de datos está basado en la propuesta de Salas (2013) quien en su tesis doctoral “Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo” mide la felicidad en el trabajo mediante tres constructos: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo.

3.4.1. Validez.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable incluida en la investigación y permita el logro de objetivos formulados. La validez puede ser de contenido cuando el instrumento refleja el dominio específico del contenido a medirse definido por la literatura. Asimismo, puede ser de criterio cuando se compara los resultados de su aplicación con otro criterio externo que intenta medir lo mismo, cuanto más se relacionan los resultados del instrumento con los del criterio, entonces la validez es mayor. Por otro lado, existe también la validez de constructo que pretende evaluar que tan bien un instrumento mide y representa un concepto teórico. Finalmente se tiene la validez de expertos, con ella se evalúa el grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema.

En consecuencia, el instrumento utilizado en esta investigación tiene validez de constructo al ser validado en la tesis doctoral de Salas (2013, p. 211) quien afirma: “En este trabajo se han utilizado las escalas originales de Schaufeli et al. (2002), Schriesheim y Tsui (1980) y Allen y Meyer (1990) sin realizar ningún cambio o adaptación, por lo que podemos

decir que su contenido es válido. Sin embargo, el cuestionario ha sido validado nuevamente por profesionales de la administración, psicología y otros, dichos resultados se adjuntan en los Apéndices. Dicho procedimiento inició con el envío de una solicitud a profesionales relacionados a la administración y al tema incluyendo la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, el instrumento de recolección de datos y las fichas de validación, los mismos que después de una exhaustiva revisión fueron validados e incluidos en el presente estudio.

3.4.2. Confiabilidad.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) definen la confiabilidad de un instrumento como el grado en que un instrumento al ser aplicado de manera repetida al mismo individuo produce resultados consistentes y coherentes. Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento. La mayoría de ellos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. El criterio más utilizado considera que cuanto más cerca esté de cero el resultado, entonces mayor error existirá en la medición. Los procedimientos son: medidas de estabilidad (test – retest), método de formas alternativas o paralelas, método de mitades partidas (Split – halves) y medidas de consistencia interna (Coeficiente Alpha de Cronbach).

En esta investigación se utilizó la medida de consistencia interna, que consiste en aplicar una prueba piloto y luego realizar algunos cálculos adicionales para finalmente aplicar la siguiente fórmula, a partir de las varianzas:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 = varianza del ítem i

S_t^2 = varianza de los valores totales observados

k = número de preguntas o ítems

Es así que, una vez validado el instrumento de recolección de datos, se aplicó una prueba piloto a una parte representativa de la muestra de estudio, obtenido lo anterior se procedió a tabular los datos con la ayuda del Excel considerando cada una de las variables de estudio para finalmente con la ayuda del SPSS en su versión 22 realizar el cálculo de fiabilidad obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Dimensión/Variable	Alfa de Cronbach	Ítems del cuestionario
Dim. 1: Compromiso individual	0,782	18
Dim. 2: Satisfacción laboral	0,689	6
Dim. 3: Compromiso organizativo	0,873	8
Variable: Felicidad en el trabajo	0,869	32

Fuente: Prueba piloto (análisis de fiabilidad en SPSS v. 22)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	32

La mayoría de autores considera que un valor superior a 0.75 indica alta confiabilidad. En este caso se obtuvo 0.869 para los 32 ítems evaluados, por lo tanto, se concluye que el instrumento de recolección de datos es confiable.

3.5. Recolección y Análisis de Datos

La recolección y análisis de datos incluyó los siguientes pasos:

- Obtención y elaboración del instrumento de recolección de datos.
- Análisis de validez por criterio de expertos y confiabilidad mediante Alpha de Cronbach.

- Obtención de autorización para aplicar el instrumento de recolección de datos en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín, ubicada en la ciudad de Huancayo.
- Administración del instrumento a los participantes incluidos en la muestra de estudios, considerando que la investigación es de diseño no experimental – transversal, en el que la aplicación se da en un único momento y por única vez a cada integrante.
- Preparación de los datos para el análisis. En el cual se codifica e inserta en una base de datos previamente elaborada en función a la operacionalización de variables, es decir incluyendo variables, dimensiones, indicadores e ítems.
- Elaboración de tablas de frecuencia y figuras en el Software SPSS en su versión 22 para luego trasladarlas al contenido de la tesis para su interpretación, discusión, conclusión y recomendaciones.

Capítulo IV: Presentación y Discusión de Resultados

4.1. Perfil de los informantes

En este caso, los informantes presentan el siguiente perfil:

Tabla 3

Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	36	52.9	52.9	52.9
	Femenino	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

De acuerdo a la tabla 3 es relativa la diferencia entre varones y mujeres; la muestra está integrada por 52.9% de varones y 47.1% de mujeres.

Tabla 4

Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por grupo etario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 21 y 25	5	7.4	7.4	7.4
	Entre 26 y 30	26	38.2	38.2	45.6
	Entre 31 y 35	15	22.1	22.1	67.6
	Entre 36 y 40	10	14.7	14.7	82.4
	Entre 41 y 45	5	7.4	7.4	89.7
	Entre 46 y 50	2	2.9	2.9	92.6
	Entre 50 y 55	4	5.9	5.9	98.5
	Más de 56	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

La mayoría de los efectivos policiales del área de administración es joven ya que se encuentran en el grupo etario de 26-30 años (38.2%), 31-35 años (22.1%) y 36-40 (14.7%), es decir el 75% de ellos está comprendido entre 26 y 40 años de edad.

Tabla 5

Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por años de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 1 y 4	4	5.9	5.9	5.9
	Entre 5 y 9	24	35.3	35.3	41.2
	Entre 10 y 14	24	35.3	35.3	76.5
	Más de 15	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Por otro lado, el 35.3% de los informantes tiene entre 5-9 años de servicio, el 35.3% entre 10-14 años y un 23.5% tiene más de 15 años, por lo que se admite que el 70.6% tiene entre 5 y 14 años de servicio.

Tabla 6

Efectivos policiales del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 por grado alcanzado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CAP PNP	1	1.5	1.5	1.5
	CMDTE PNP	1	1.5	1.5	2.9
	S PNP	41	60.3	60.3	63.2
	ST PNP	18	26.5	26.5	89.7
	SB PNP	3	4.4	4.4	94.1
	SS PNP	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Por último, el 60.3% tiene el grado de Superior PNP y 26.5% Suboficial Técnico, los demás rangos son mínimos.

4.2. Presentación, Contrastación y Discusión de Resultados

4.2.1. Presentación de resultados

Los resultados que a continuación se presentan están ordenados de acuerdo a variables, dimensiones e indicadores, es así que en primer lugar se incluye los resultados de la felicidad en el trabajo en la Sexta Macro Región Policial Junín para finalmente evaluar el desempeño laboral.

4.2.1.1. Felicidad en el trabajo

a) Dimensión 1: Compromiso individual

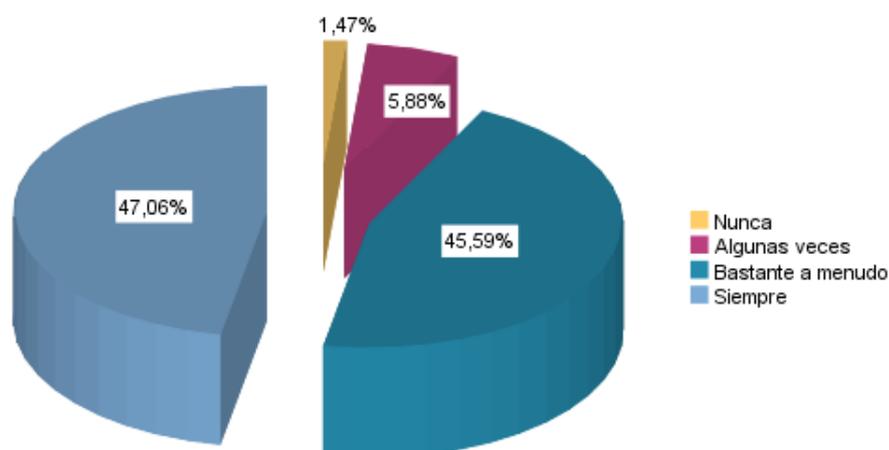


Figura 4. Respuesta a: En mi trabajo me siento lleno de energía (ítem 1)

De acuerdo con la Figura 4, los resultados indican que en su mayoría (47.6% siempre y 45.59% bastante a menudo) los efectivos policiales del área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín están llenos de energía en el trabajo, mientras el 5.88% algunas veces, y el 1.47% restante definitivamente nunca tiene energías para el trabajo lo que disminuye su desempeño laboral.

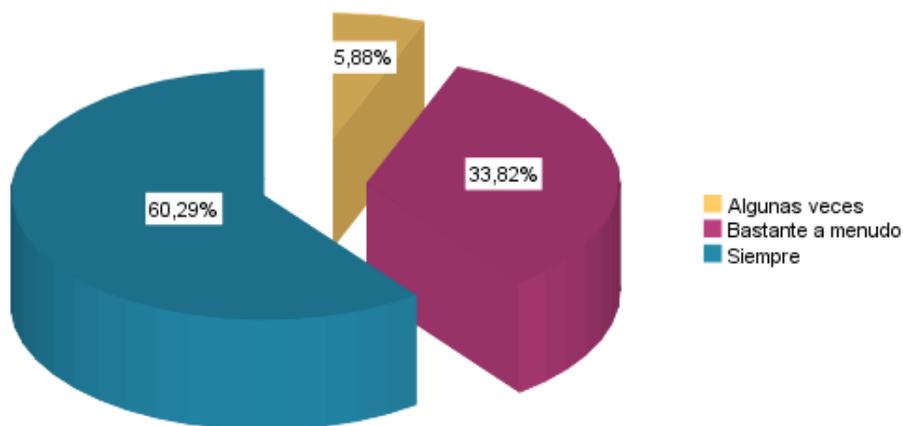


Figura 5. Respuesta a: Mi trabajo está lleno de significado y propósito (ítem 2)

De acuerdo con la Figura 5, las evidencias encontradas indican que en su mayoría (60.29% siempre y 33.82% bastante a menudo) los efectivos policiales incluidos en la muestra de estudio consideran que el trabajo que realiza está lleno de significado y propósito sin embargo el restante 5.88% afirma que solo algunas veces el trabajo que realiza resulta significativo.

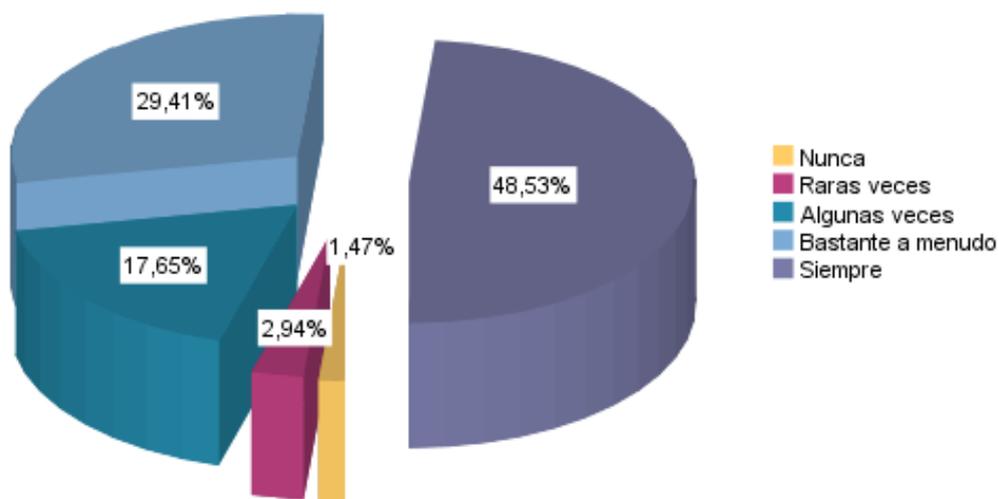


Figura 6. Respuesta a: El tiempo vuela cuando estoy trabajando (ítem 3)

Los resultados, de acuerdo con la Figura 6 indican que en su mayoría (48.53% siempre y 29.41% bastante a menudo) los efectivos policiales incluidos en la muestra de estudio consideran que el trabajo tiene un significado importante dado que el tiempo dedicado a ella pasa desapercibido lo que mejora considerablemente el desempeño; sin

embargo, el restante (17.65% algunas veces, 2.94% raras veces y el 1.47% nunca) no consideran que el tiempo juegue a su favor cuando trabajan.

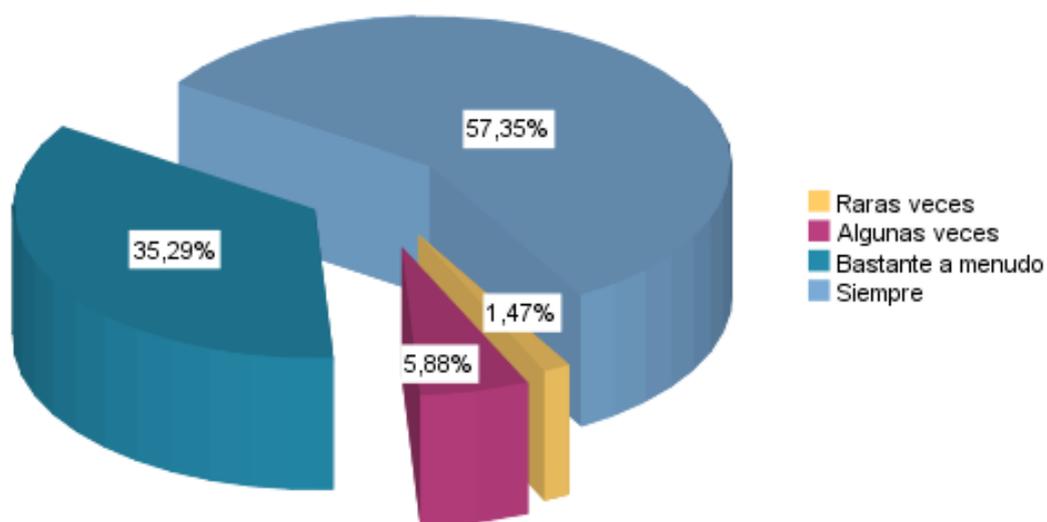


Figura 7. Respuesta a: Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (ítem 4)

De acuerdo con la Figura 7, los resultados indican que en su mayoría (57.35% siempre y 35.29% bastante a menudo) los efectivos policiales del área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín se sienten fuertes, vigorosos y llenos de energía en el trabajo, mientras el 5.88% algunas veces, y el 1.47% restante raras veces se siente en esas condiciones lo que disminuye su desempeño laboral.

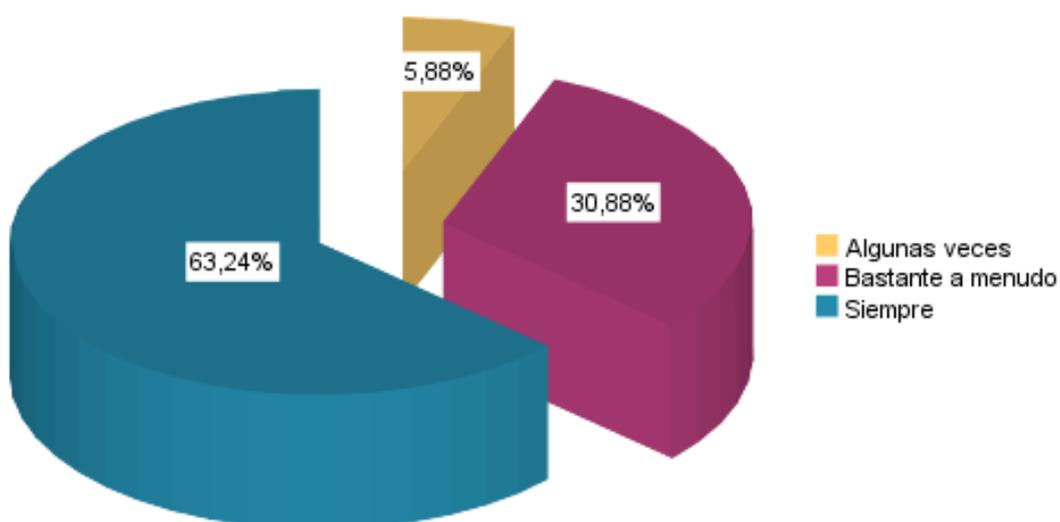


Figura 8. Respuesta a: Estoy entusiasmado con mi trabajo (ítem 5)

De acuerdo con la Figura 8, las evidencias encontradas indican que en su mayoría (63.24% siempre y 30.88% bastante a menudo) los efectivos policiales incluidos en la muestra de estudio están muy entusiasmados con su trabajo lo que contribuye con su satisfacción y mejor desempeño; sin embargo, el restante 5.88% afirma que son pocas las ocasiones en las que siente entusiasmo por lo que hace.

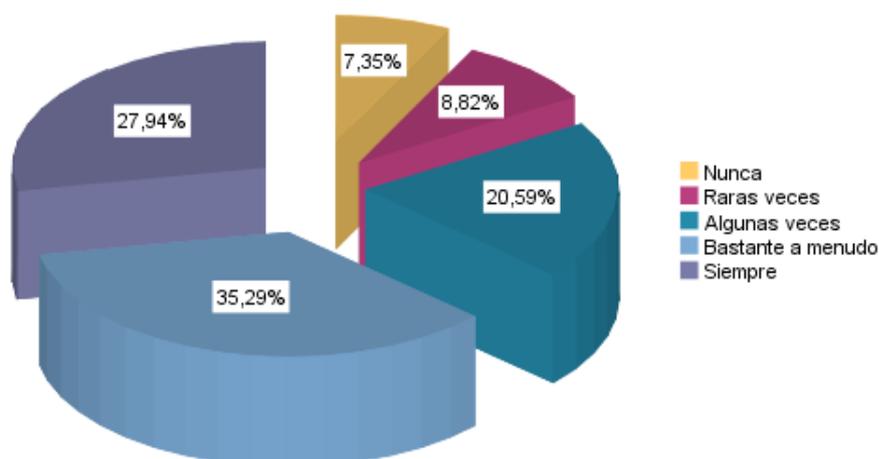


Figura 9. Respuesta a: Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (ítem 6)

De acuerdo con la Figura 9, las evidencias encontradas indican que en su mayoría (32.29% siempre y 27.94% bastante a menudo) los efectivos policiales incluidos en la muestra de estudio les encanta su trabajo puesto que olvidan lo que pasa alrededor cuando están laborando; sin embargo, el restante 20.59% afirma que solo a veces viven esa experiencia mientras el restante 16% raras veces o nunca se sintió así.

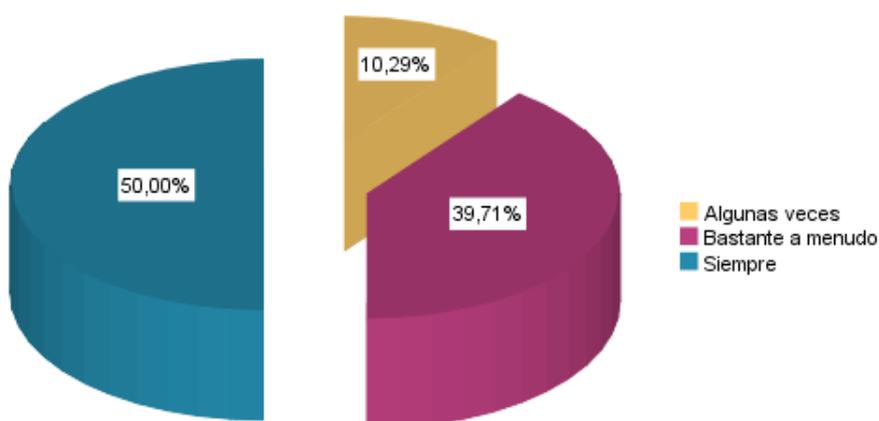


Figura 10. Respuesta a: Mi trabajo me inspira (ítem 7)

Los resultados, de acuerdo con la Figura 10 indican que en su mayoría (50% siempre y 39.71% bastante a menudo) los efectivos policiales incluidos en la muestra de estudio consideran que el trabajo que realizan es inspirador; sin embargo, el restante (10.29% algunas veces) no ve el trabajo de ese modo por lo que carece de inspiración alguna convirtiéndose en desventaja para la organización.

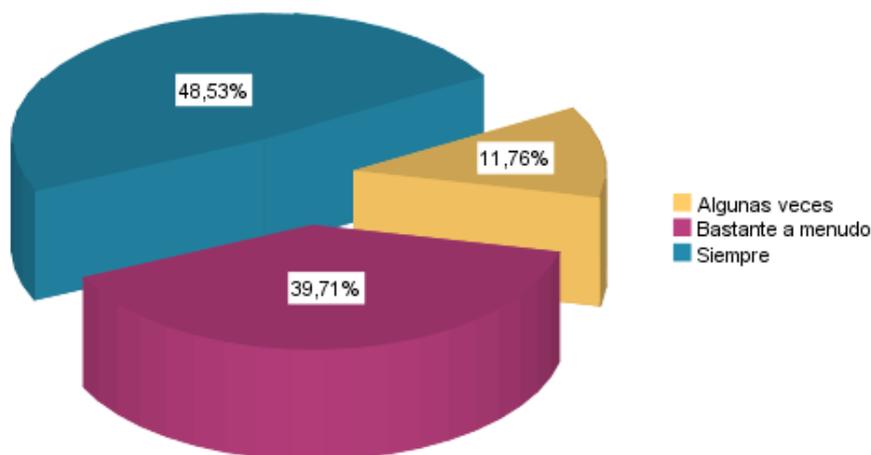


Figura 11. Respuesta a: Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (ítem 8)

De acuerdo con la Figura 11, las evidencias encontradas permiten concluir que en su mayoría (49.53% siempre y 39.71% bastante a menudo) los efectivos policiales encuestados están muy motivados con el trabajo que siempre tienen deseos de ir trabajar cada día, lo anterior mejora la satisfacción laboral; sin embargo, el restante 11.76% considera que solo algunas veces experimentan dicha emoción.

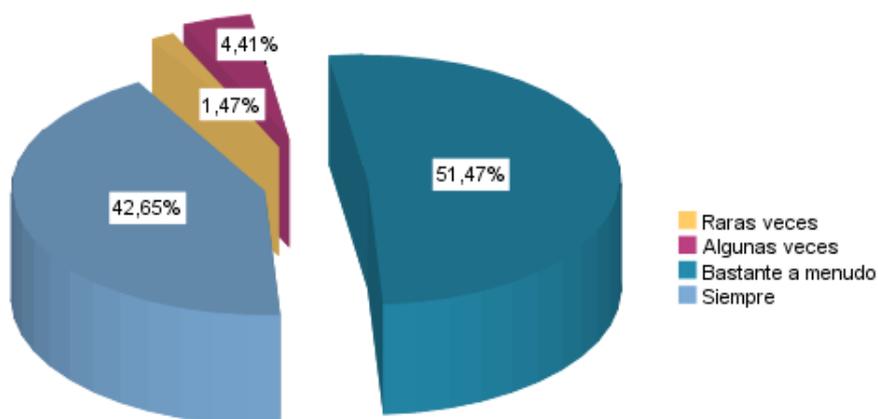


Figura 12. Respuesta a: Soy feliz cuando tengo ganas de ir a trabajar (ítem 9)

Las evidencias en el caso de la Figura 12 indican que la mayoría (42.65% siempre y 51.47% bastante a menudo) de efectivos policiales está feliz al saber que debe ir a trabajar a su Institución; un porcentaje menor (4.41% algunas veces y 1.47% raras veces) consideran algún tipo de felicidad al saber que deben ir a trabajar.

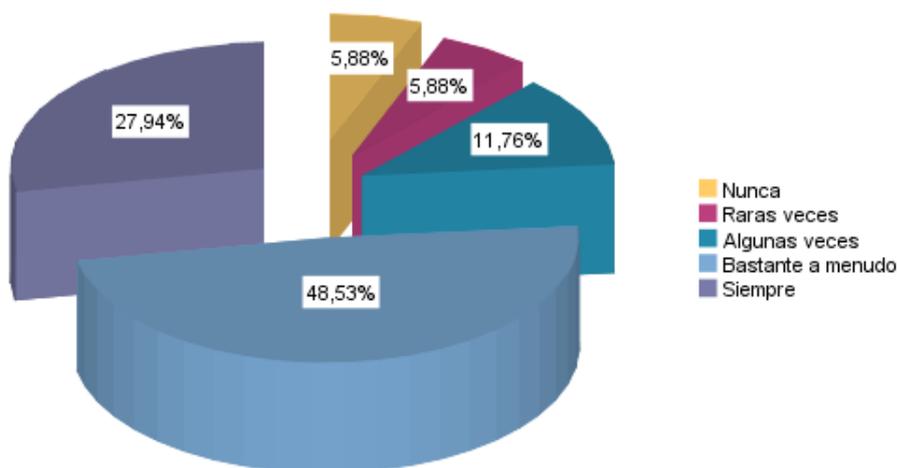


Figura 13. Respuesta a: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (ítem 10)

Los resultados encontrados luego de aplicar los instrumentos de medición, de acuerdo con la Figura 13, indican que la mayoría de encuestados (27.94% siempre y 48.53% bastante a menudo) consideran estar feliz y absorto por el trabajo que realiza mientras que una minoría (11.76% Algunas veces, 5.88% raras veces y 5.88% nunca) afirma no sentirse feliz cuando observa el trabajo que realiza, indicador que afecta el desempeño laboral.

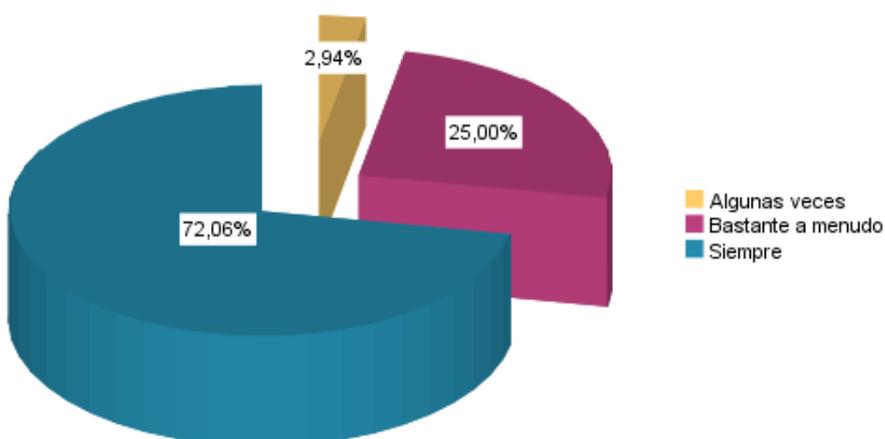


Figura 14. Respuesta a: Estoy orgulloso del trabajo que hago (ítem 11)

De acuerdo con los resultados observados en la Figura 14, las evidencias encontradas indican que 72.06% de los efectivos policiales con actividad administrativa siempre están orgullosos de su trabajo por todo lo que implica dicha labor. Asimismo, el 25% considera que están orgullosos muy a menudo mientras que una minoría (2.94) solo en algunas oportunidades ha sentido orgullo de su trabajo.

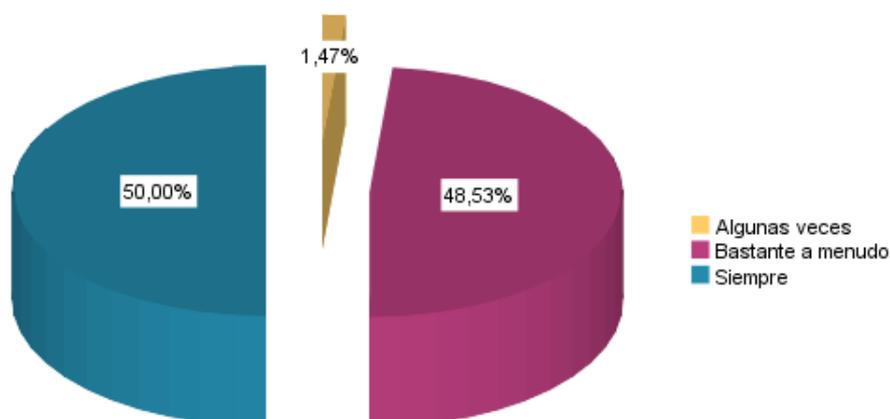


Figura 15. Respuesta a: Estoy inmerso en mi trabajo (ítem 12)

Respecto a la Figura 15, ésta indica que la mayoría (50.00% siempre y 48.53% bastante a menudo) los efectivos policiales del área administrativa incluidos en el estudio afirman están inmersos en su trabajo mientras una pequeña porción de la muestra (1.47%) consideran que solo algunas veces están inmersos en el trabajo lo que genera falta de compromiso.

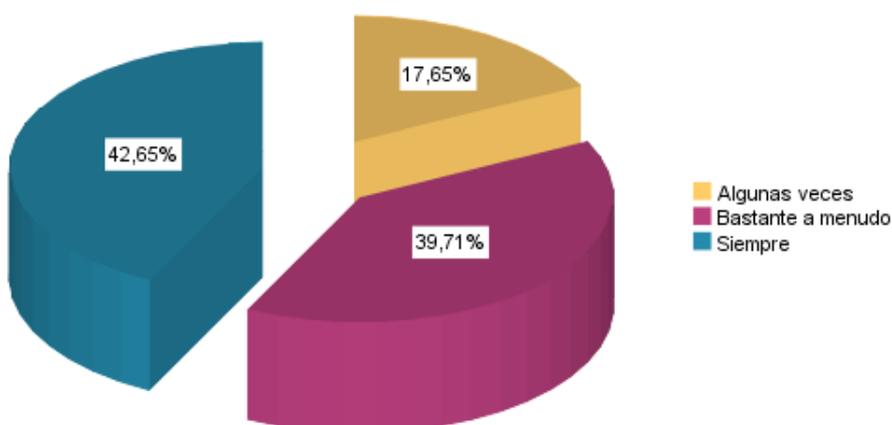


Figura 16. Respuesta a: Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (ítem 13)

La Figura 16 muestra los resultados encontrados respecto a la continuidad laboral, en ella la mayoría (42.65% siempre y 39.71% bastante a menudo) manifiesta que puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo en la institución Policial, mientras que un 17.65% restante considera que puede cumplir cierto requerimiento en algunas oportunidades o bajo ciertas condiciones de trabajo.

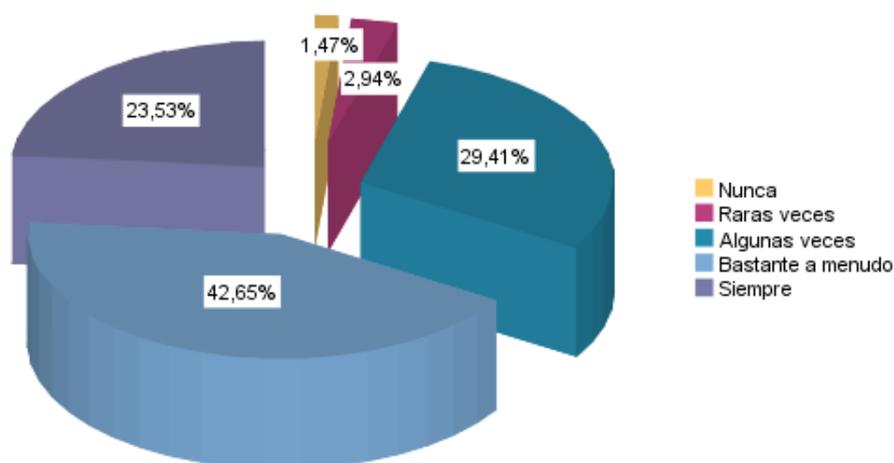


Figura 17. Respuesta a: Mi trabajo es retador (ítem 14)

De acuerdo con la Figura 17, las evidencias encontradas indican que en su mayoría (23.65% siempre y 42.65% bastante a menudo) los efectivos policiales incluidos en el estudio consideran que el trabajo que realizan es un verdadero reto, sin embargo, el restante 33.81% afirma que algunas veces, raras veces o definitivamente nunca dicho trabajo es retador, lo que los desmotiva.

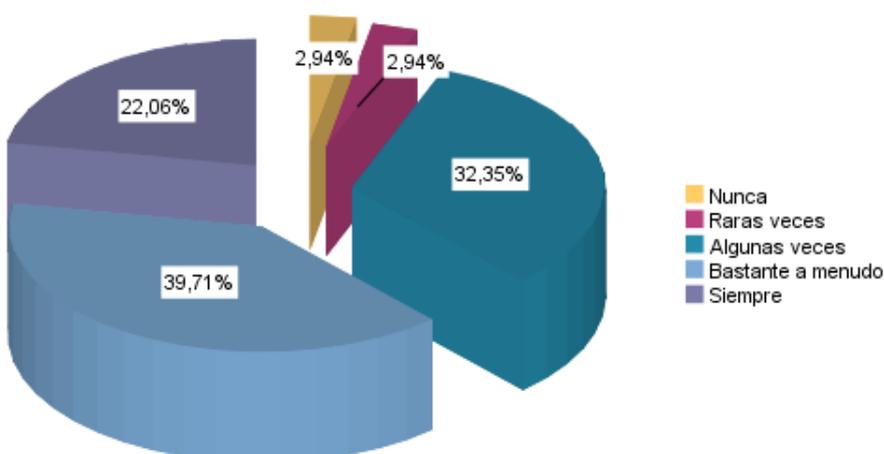


Figura 18. Respuesta a: Me dejo llevar por mi trabajo (ítem 15)

La Figura 18 muestra las evidencias encontradas respecto a la felicidad en el trabajo respecto a su indicador “me dejo llevar por mi trabajo” en el que más de la mitad (22.06% siempre y 39.71% bastante a menudo) de efectivos policiales muestran su acuerdo, 32.35% admite que tiene dicha experiencia algunas veces mientras que el 9.88% raras veces o nunca se deja llevar por el trabajo que realiza.

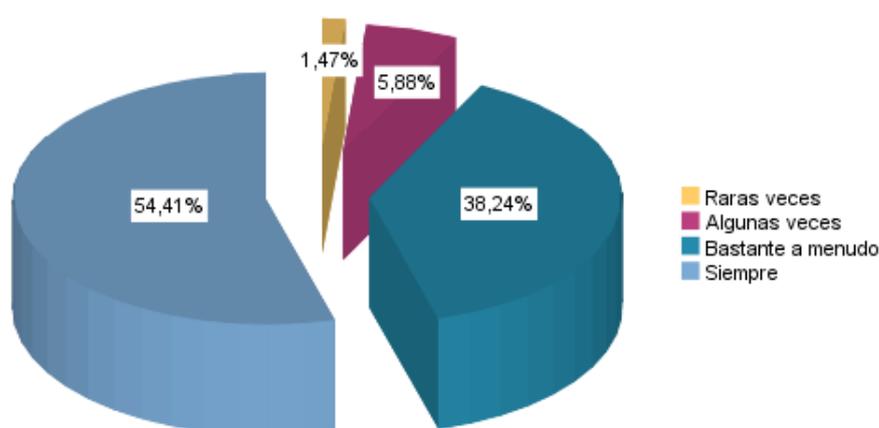


Figura 19. Respuesta a: Soy muy persistente en mi trabajo (ítem 16)

De acuerdo con la Figura 19, las evidencias encontradas muestran que la mayoría de efectivos policiales (54.41% siempre y 38.24% bastante a menudo) son persistentes en el trabajo porque es retador y significativo, el 5.88% afirma que a veces es persistente mientras el 1.47% raras veces persiste, más aun considerando que para este grupo el trabajo no retador ni motivador.

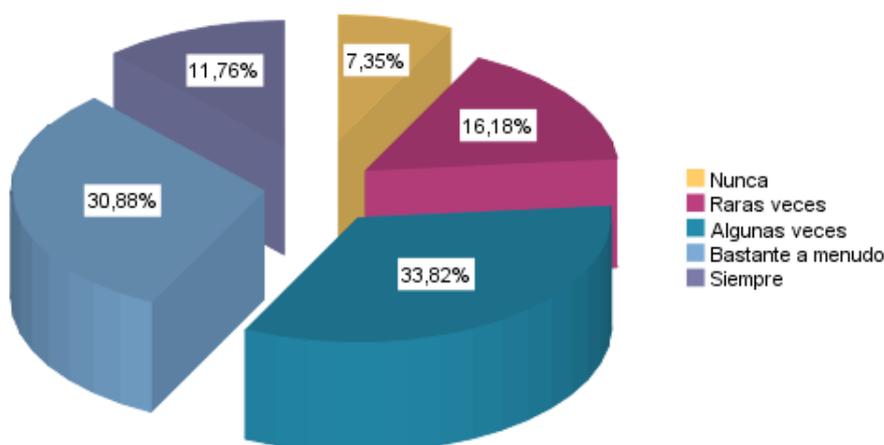


Figura 20. Respuesta a: Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo (ítem 17)

Considerando la Figura 20, los resultados encontrados muestran que la mayoría de colaboradores en el área administrativa de la Policía Nacional (30.88% siempre y 11.76% bastante a menudo) afirman que les resulta difícil “desconectarse” del trabajo en el que están involucrados; sin embargo, un porcentaje considerable (33.82%) solo experimental aquello en algunos casos y el restante 23.55% raras veces está conectado con el trabajo o definitivamente nunca.

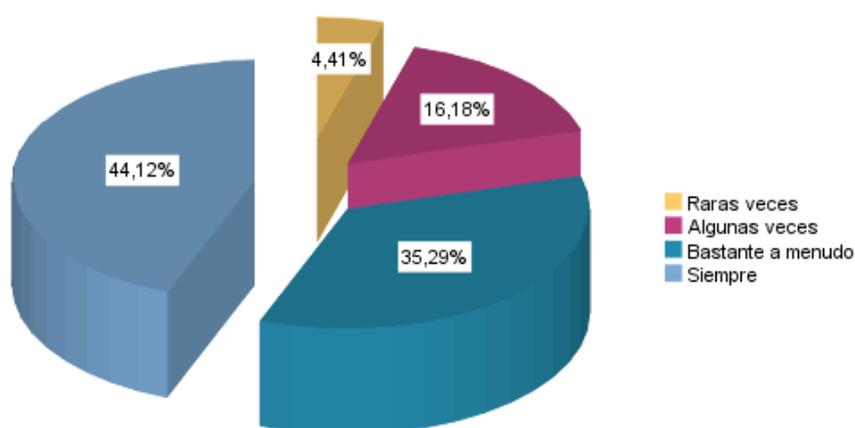


Figura 21. Respuesta a: Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (ítem 18)

De acuerdo con la Figura 21, las evidencias encontradas indican que en su mayoría (44.12% siempre y 35.29% bastante a menudo) los efectivos policiales incluidos en la muestra de estudio pueden continuar en el trabajo aun cuando las cosas no vayan muy bien, lo cual indica compromiso con la Institución; los resultados muestran también que un grupo minoritario puede en algunas oportunidades continuar trabajando, el restante 4.41% afirma que raras veces el trabajo que realizan puede generar tal motivación.

b) Dimensión 2: Satisfacción laboral

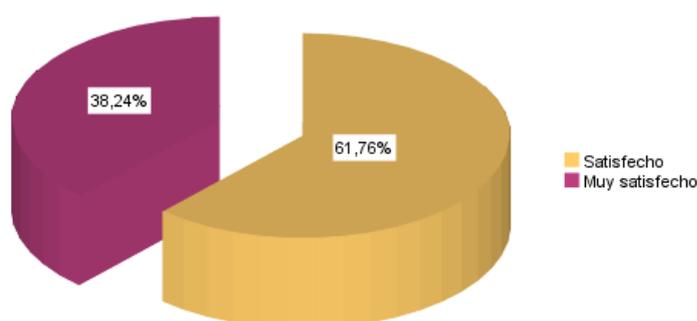


Figura 22. Respuesta a: Satisfacción con la naturaleza del trabajo que se realiza (ítem 19)

De acuerdo con la Figura 22, las evidencias encontradas indican que todos (38.24% muy satisfecho y 38.24% satisfecho) los efectivos policiales encuentran satisfacción con la naturaleza del trabajo que realizan por considerarlo acorde a sus intereses y objetivos personales.

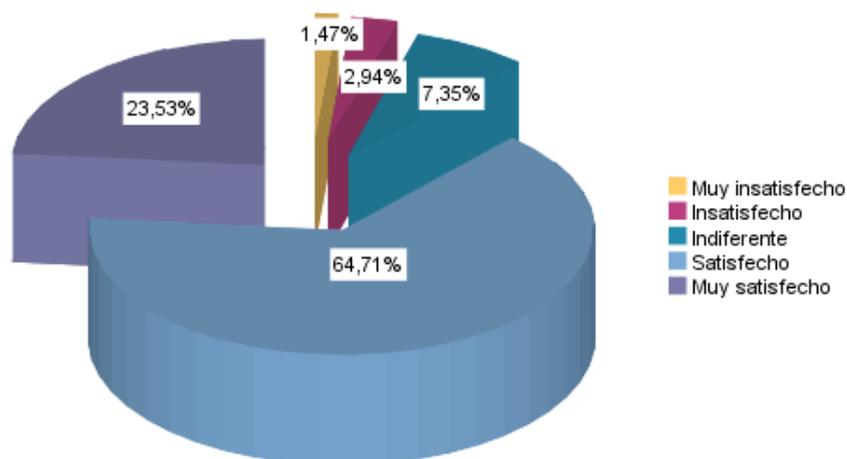


Figura 23. Respuesta a: Satisfacción con la persona que supervisa (ítem 20)

Por otro lado, los resultados que se muestran en la Figura 23, indican que el 64.71% de los efectivos policiales está satisfecho con el jefe superior inmediato y su estilo de supervisión, un 23.53% está muy satisfecho; hay un 7.35% que es indiferente, 2.94% que está insatisfecho y 1.47 muy insatisfecho.

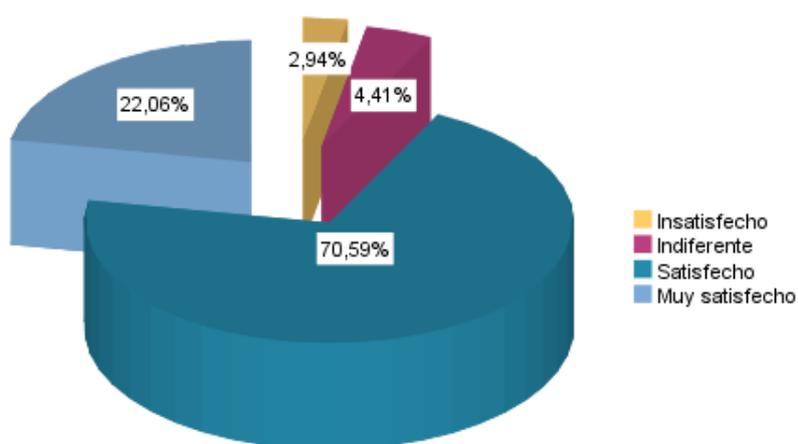


Figura 24. Respuesta a: Satisfacción con las relaciones existentes entre colaboradores (ítem 21)

De acuerdo con la Figura 24, las evidencias encontradas indican que en su mayoría (70.59% satisfecho y 22.06% muy satisfecho) de los efectivos policiales que trabajan en el área administrativa encuentran satisfacción en la relación que existe entre colegas de trabajo de las diferentes áreas; sin embargo, el 4.41% no muestra acuerdo ni desacuerdo y el 2.94% restante está insatisfecho.

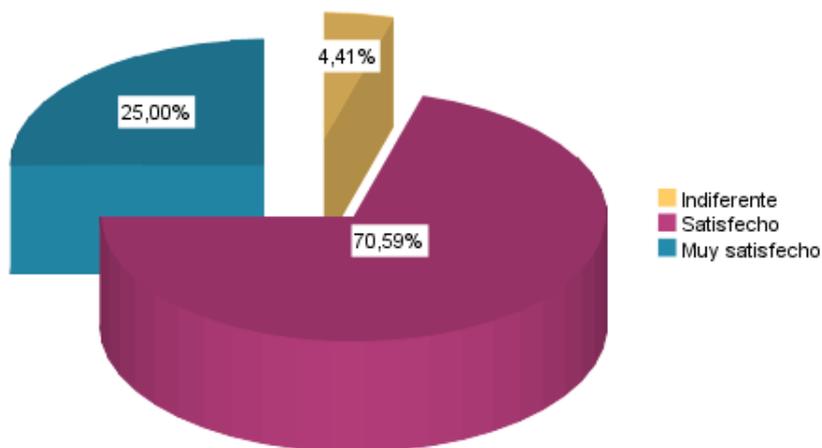


Figura 25. Respuesta a: Satisfacción con la remuneración recibida (ítem 22)

De acuerdo con la Figura 25, las evidencias encontradas indican que el 70.59% de los efectivos policiales que trabajan en el área administrativa están satisfechos con la remuneración que reciben, un 25% adicional está muy satisfecho, solo el 4.41% no considera adecuada la remuneración para las actividades que realizan.

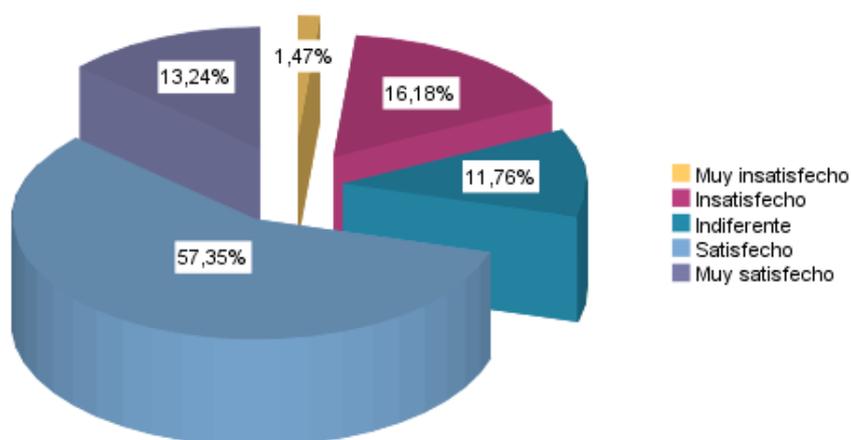


Figura 26. Respuesta a: Satisfacción con las oportunidades de promoción en el trabajo (ítem 23)

Respecto a la Figura 26, los resultados encontrados indican que en su mayoría (57.35% satisfecho y 13.24% muy satisfecho) los efectivos policiales están satisfechos con las oportunidades de promoción y desarrollo profesional que genera el trabajo que realizan; sin embargo 11.76% de ellos es indiferente, 16.18% está insatisfecho mientras un 1.47% está totalmente insatisfecho dado que existen pocas oportunidades de desarrollo.

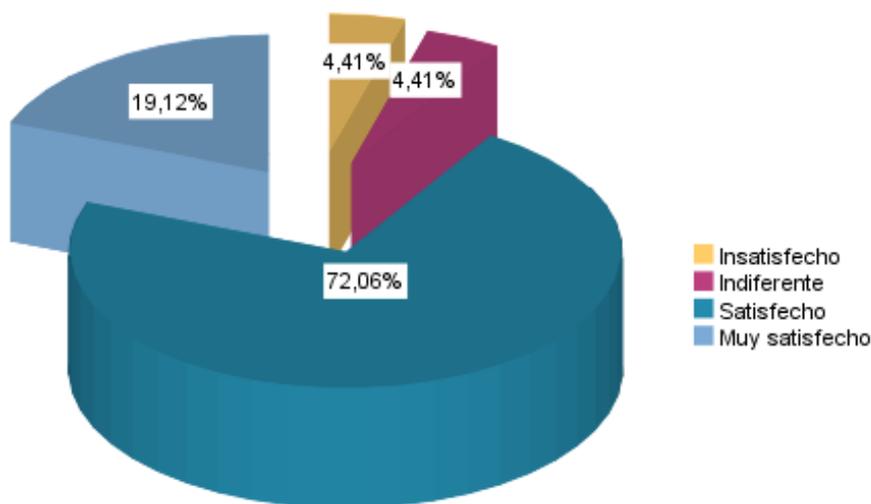


Figura 27. Respuesta a: Satisfacción con la situación actual en el trabajo (ítem 24)

En el caso de la Figura 27, referida a la satisfacción con la situación actual del trabajo las evidencias encontradas indican que 72.06% está satisfecho y un adicional 19.12% se encuentra muy satisfecho, una minoría (8.81%) es indiferente o está insatisfecho.

c) Dimensión 3: Compromiso Organizativo

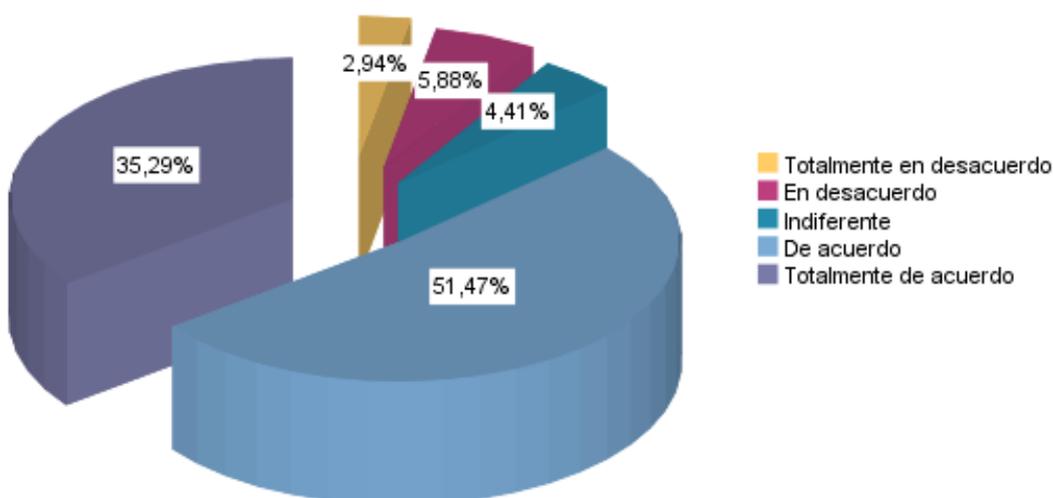


Figura 28. Respuesta a: Sería feliz si pasara el resto de mi vida en esta institución (ítem 25)

De acuerdo con la Figura 28, consultados sobre si pasar el resto de su vida en la Institución le haría feliz, las evidencias encontradas indican que el 51.47% está de acuerdo y un adicional 35.29% está totalmente de acuerdo, un porcentaje minoritario es indiferente, está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

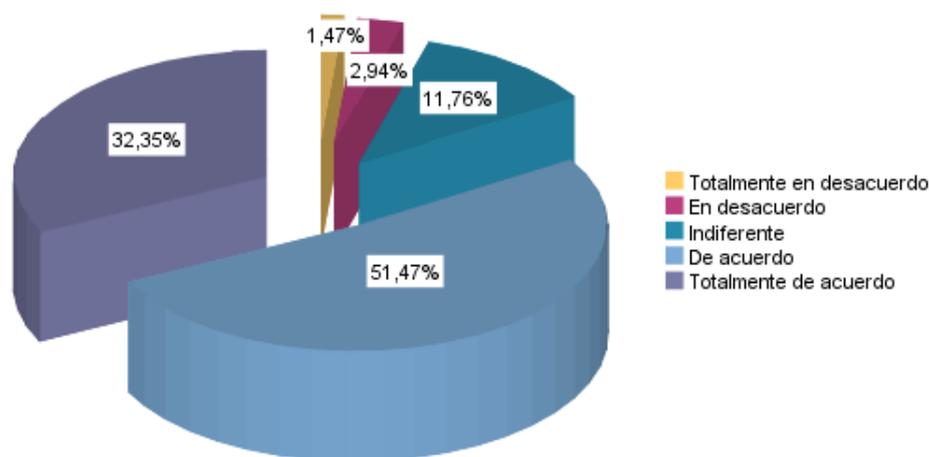


Figura 29. Respuesta a: Me gusta hablar de mi organización cuando estoy fuera de ella (ítem 26)

De acuerdo con la Figura 29, las evidencias encontradas indican que el 32.35% de los efectivos policiales del área administrativa de la institución está totalmente de acuerdo en hablar bien de su institución cuando está fuera de ella, el 51.47% está de acuerdo. Hay un grupo que representa el 11.76% de la muestra de estudio que es indiferente, es decir no está de acuerdo ni en desacuerdo mientras un mínimo 2.94% está en desacuerdo.

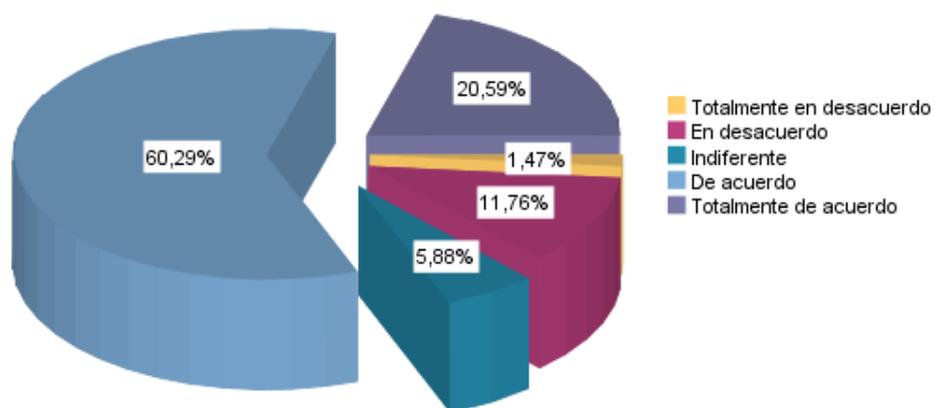


Figura 30. Respuesta a: Realmente siento como si los problemas institucionales fueran míos (ítem 27)

Respecto a la Figura 30, los resultados encontrados indican que el 60.29% de los efectivos policiales encuestados están de acuerdo con que los problemas institucionales se sienten como propios, el 20.59% adicional está totalmente de acuerdo en hacerlo propio; el 11.76% de ellos es indiferente, 5.88% es indiferente.

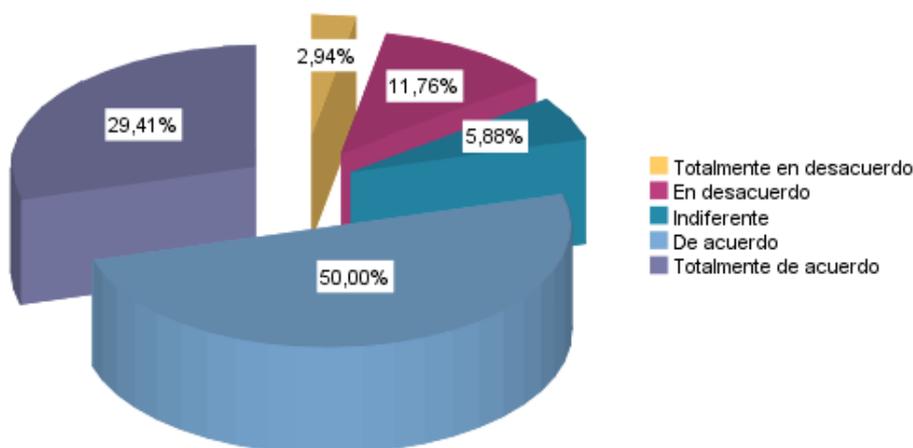


Figura 31. Respuesta a: Nunca llegaría a estar tan comprometido con otra institución como lo estoy ahora (ítem 28)

De acuerdo con la Figura 31, las encuestas aplicadas evidencian que el 50% de los efectivos policiales nunca llegarían a comprometerse con otra institución como lo están actualmente, esto indica el alto nivel de compromiso organizacional alcanzado y un 29.41% lo corrobora al estar totalmente de acuerdo. Existe, sin embargo, un pequeño grupo que es indiferente, está en desacuerdo o en total desacuerdo.

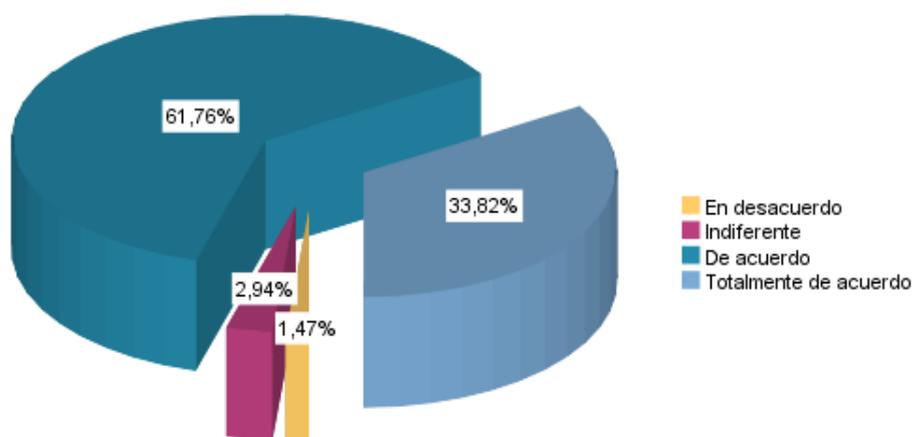


Figura 32. Respuesta a: Me siento como parte de la familia en esta institución (ítem 29)

De acuerdo con la Figura 32, las evidencias encontradas indican que 61.76% de los efectivos policiales encuestados están de acuerdo en sentirse como parte de la familia en la institución policial y 32.82% adicional manifiesta su total acuerdo. Es mínimo el porcentaje (82.94% y 1.47%) que son indiferentes o están en desacuerdo respectivamente.

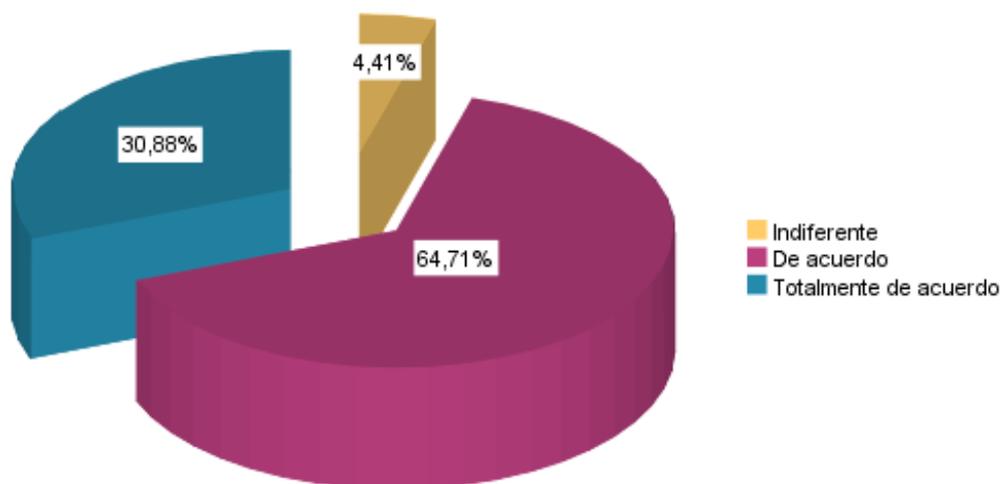


Figura 33. Respuesta a: Abordo con emoción esta Institución (ítem 30)

Respecto a la Figura 33, los resultados encontrados indican que el 64.71% de los efectivos policiales encuestados están de acuerdo con abordar con mucha emoción la Institución desarrollando un compromiso de largo plazo muy fuerte, 30.88% de ellos está totalmente de acuerdo, mientras solo el 4.41% es indiferente a dicha afirmación.

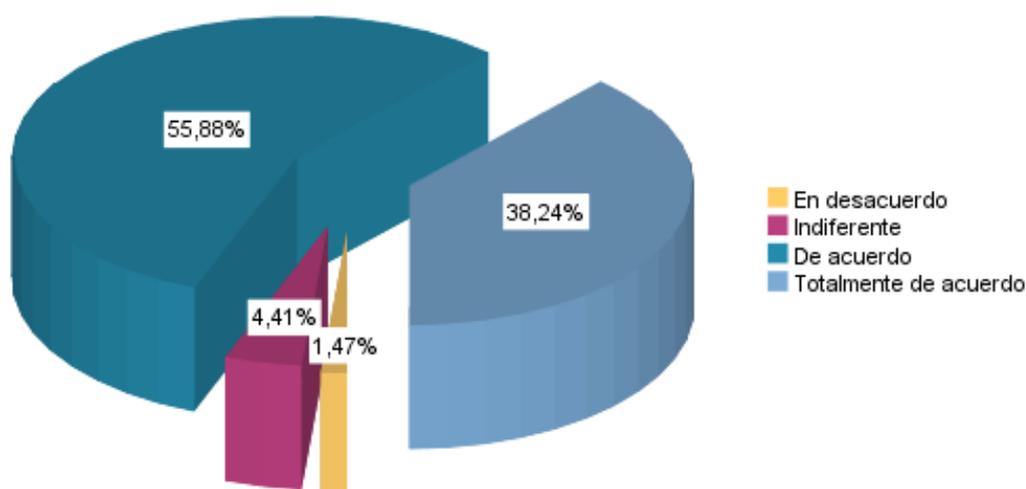


Figura 34. Respuesta a: Esta institución tiene gran significado personal para mí (ítem 31)

De acuerdo con la Figura 34, las evidencias encontradas indican que 55.88% de encuestados está de acuerdo respecto a que la institución representa un gran significado personal para los efectivos policiales, 38.24% de ellos manifiesta su total acuerdo, mientras existe un restante 4.41% de encuestados que es indiferente a tal afirmación y un 1.47% que está en desacuerdo.

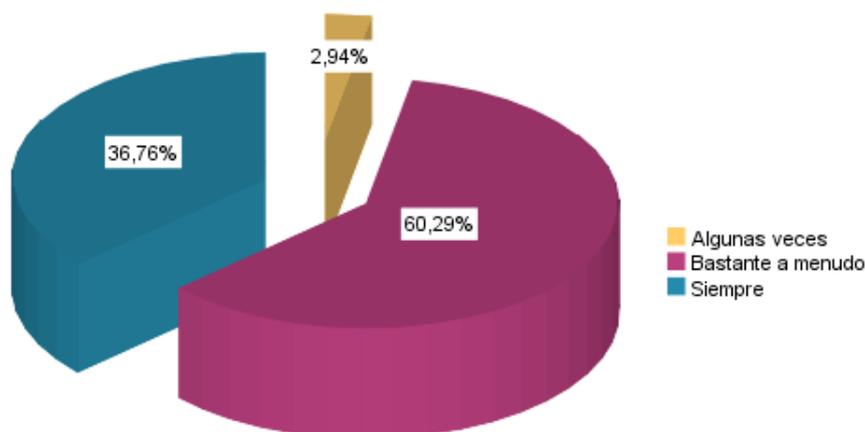


Figura 35. Respuesta a: Tengo fuerte sentido de pertenencia con mi Institución (ítem 32)

Respecto a la Figura 35, las evidencias encontradas indican que el 60.29% de los efectivos policiales encuestados bastante a menudo tienen fuerte sentido de pertenencia hacia la Institución, el 36.76% manifiesta que esto ocurre siempre, mientras que solo el 2.94% considera que ello se da solo algunas veces.

4.2.1.2. Desempeño laboral

a) Dimensión 1: Cualidades personales y profesionales

Tabla 7

Estadísticos descriptivos respecto a la calificación de cualidades personales en el área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín - 2018

N				
Válido	Perdidos	Moda	Mínimo	Máximo
68	0	75,00	72,00	75,00

Fuente: Informe de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018

De acuerdo con las evidencias de la ficha de calificaciones puede notarse en la Tabla 7 que la calificación respecto a cualidades personales con mayor frecuencia (moda) es 75 puntos, lo cual indica que en su mayoría el personal policial del área de secretaría de la sexta macro región obtuvo 75 puntos, con una calificación máxima de 75 puntos y mínima de 72 puntos. El factor cualidades personales y profesionales está referido a aspectos generales de orden intelectual, volitivo psicomotriz y el desempeño de la función del calificado. Asimismo, esta dimensión mide el desempeño profesional en la función, iniciativa, Moralidad, Honradez, Puntualidad, Responsabilidad, Disciplina y Capacidad Física. La teoría que mejor se relaciona con el resultado es la que propuso McClelland quien afirma que la necesidad aprendida de poder y afiliación implican la acción que afectan la conducta de otros para la adecuada convivencia a nivel institucional, finalmente ello conduce a mejorar el desempeño laboral.

b) Dimensión 2: Méritos

Tabla 8

Número de personal policial del área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018 que recibió algún tipo de calificación por méritos

Felicitaciones	Condecoraciones	Estudios Institucionales	Profesorado	Servicios prestados en zona normal	Servicios prestados en zonas especiales	Servicios prestados en zonas de emergencia
35	2	40	4	68	0	0

Fuente: Informe de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 8 puede notarse que 35 efectivos policiales recibieron alguna calificación en el rubro felicitaciones, asimismo 2 recibieron condecoraciones, 40 tuvieron algún tipo de estudios institucionales, 4 se dedicaron al profesorado, el total de la muestra recibió la misma calificación respecto a servicios prestados en zona normal dada las características del trabajo en el área administrativa. El reconocimiento al mérito es parte de la satisfacción de las necesidades de estima y autorrealización propuestas por Maslow, asimismo el logro y el reconocimiento son parte de la propuesta de Herzberg como motivadores de desempeño laboral.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos respecto a la calificación por méritos en el área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín - 2018

N				
Válido	Perdidos	Moda	Mínimo	Máximo
68	0	9,00	8,00	14,00

Fuente: Informe de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018

La Tabla 9 muestra que la calificación obtenida con mayor frecuencia si consideramos los méritos es 9 puntos, con un máximo de 14 puntos y mínimo 8 puntos. La calificación respecto a los méritos está constituida por hechos positivos debidamente verificados y documentados y por la anotación y abono con el puntaje que le corresponde. Comprende diversos sub factores: felicitaciones, condecoraciones, estudios institucionales, profesorado, servicios prestados en zona normal, de emergencia o unidades especiales.

c) **Dimensión 3: Deméritos**

El factor deméritos es eventual, considerándose sólo en el caso que el calificado se haga merecedor, por hechos negativos debidamente documentados y verificados, a su anotación y descuento con el puntaje que corresponde. Para la muestra estudiada solo un efectivo policial presenta deméritos por descanso médico (-2 puntos).

d) **Dimensión 4: Puntaje adicional por criterio del evaluador**

En este caso el puntaje adicionado al personal policial incluido en la muestra es de cuatro (4) puntos para todos los evaluados.

4.2.2. **Contrastación de resultados**

Dado que el estudio es de alcance correlacional, entonces en primer lugar debe categorizarse los puntajes obtenidos en la escala de Likert en cinco categorías en relación a un baremo desarrollado, por lo que para la variable felicidad en el trabajo se tiene:

Tabla 10

Categorías para medir la felicidad en el trabajo en el área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín – 2018

Nº	Calificación	Puntaje
1	Felicidad muy alta (FMA)	158 a 160 puntos
2	Alta Felicidad (AF)	126 a 157 puntos
3	Felicidad Media (FM)	95 a 125 puntos
4	Baja Felicidad (BF)	63 a 94 puntos
5	Felicidad muy baja (FMB)	32 a 62 puntos

Fuente: Baremo elaborado a partir de la escala Likert del cuestionario (32 ítem con 5 escalas)

En este caso el cuestionario tiene 32 ítems con un valor máximo de *cinco* (5) en la escala, por lo que el valor máximo a alcanzarse si todos están de acuerdo es 160 al considerar cinco categorías los puntajes quedarían como se muestra en la Tabla 10.

Tabla 11

Escala de apreciación y calificación de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicio PNP

Nº	Calificación	Puntaje
1	Sobresaliente (SB)	95 a 100 puntos
2	Muy Bueno (MB)	85 a 94.999 puntos
3	Bueno (B)	75 a 84.999 puntos
4	Regular (R)	65 a 74.999 puntos
5	Deficiente (D)	menos de 65 puntos

Fuente: DIRECTIVA Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP

Por otro lado, la escala de apreciación y calificación de suboficiales de la Policía Nacional del Perú está dado por la DIRECTIVA Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP la misma que permitirá medir el desempeño laboral. La Tabla 11 muestra las categorías de calificación.

4.2.2.1. Hipótesis general

Calculando los estadígrafos de la variable: Felicidad en el trabajo

Tabla 12

Estadísticos descriptivos para la variable Felicidad en el trabajo

N		Media	Moda	Mínimo	Máximo
Válido	Perdidos				
68	0	4.2500	4.00	3.00	5.00

Nota: Estadísticos descriptivos obtenidos por medio de la escala Likert del cuestionario

La felicidad en el trabajo alcanza un valor representativo a nivel de la moda, si consideramos los baremos encontramos que el valor con mayor frecuencia es 4, es decir, que el personal policial en el área estudiada está satisfecho con el trabajo que realiza, de acuerdo en comprometerse decididamente con la organización, está bastante a menudo lleno de energía, inspirado y feliz, por lo tanto, tiene un nivel de felicidad alta.

Tabla 13

Baremo de la variable Felicidad en el Trabajo (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Media	2	2.9	2.9	2.9
Alta	47	69.1	69.1	72.1
Muy alta	19	27.9	27.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Nota: Estadísticos agrupados

De acuerdo con los baremos elaborados puede observarse que el 69% del personal policial del área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial – Junín tiene un nivel de felicidad alta y el 27.9% adicional un nivel de felicidad muy alta lo cual implica que la institución genera un ambiente en el que el personal está feliz y comprometido tanto a nivel individual, organizacional como satisfecho con el trabajo mismo que realizan.

Tabla 14

Estadísticos descriptivos para la variable Desempeño Laboral

N		Media	Moda	Mínimo	Máximo
Válido	Perdidos				
68	0	4.0294	4.00	3.00	5.00

Nota: Estadísticos descriptivos obtenidos por medio de la escala Likert del cuestionario

Respecto al desempeño laboral puede observarse en la Figura 14 que los resultados alcanzan un valor representativo a nivel de la moda, si consideramos los baremos encontramos que el valor con mayor frecuencia es 4, es decir, que el personal policial alcanza un desempeño muy bueno si consideramos la escala de calificación dado por la DIRECTIVA Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP, lo anterior implica que el desempeño del personal evaluado es adecuado.

Tabla 15

Baremo de la variable Desempeño Laboral (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	3	4.4	4.4	4.4
Muy bueno	60	88.2	88.2	92.6
Sobresaliente	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Nota: Estadísticos agrupados

De acuerdo con los baremos elaborados puede observarse que el 88.2% del personal policial del área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial – Junín tiene un nivel de desempeño muy bueno y un 7.7% adicional un nivel de desempeño sobresaliente lo cual implica que el personal en la institución cumple adecuadamente las labores encomendadas conforme a los diversos puestos de trabajo inmersos.

a) Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

H_1 : Si existe relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

b) Elección del estadístico de prueba

La prueba X^2 de Pearson es una prueba no paramétrica para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas. Para ello utiliza tablas de contingencia y definir así la independencia estadística.

c) Definición del nivel de significancia, valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia de la prueba es de $\alpha = .05$; en este caso la región crítica se localiza sólo en la cola derecha, por lo que el valor crítico es $X_{\alpha}^2 = 9.4877$ con 4 grados de libertad.

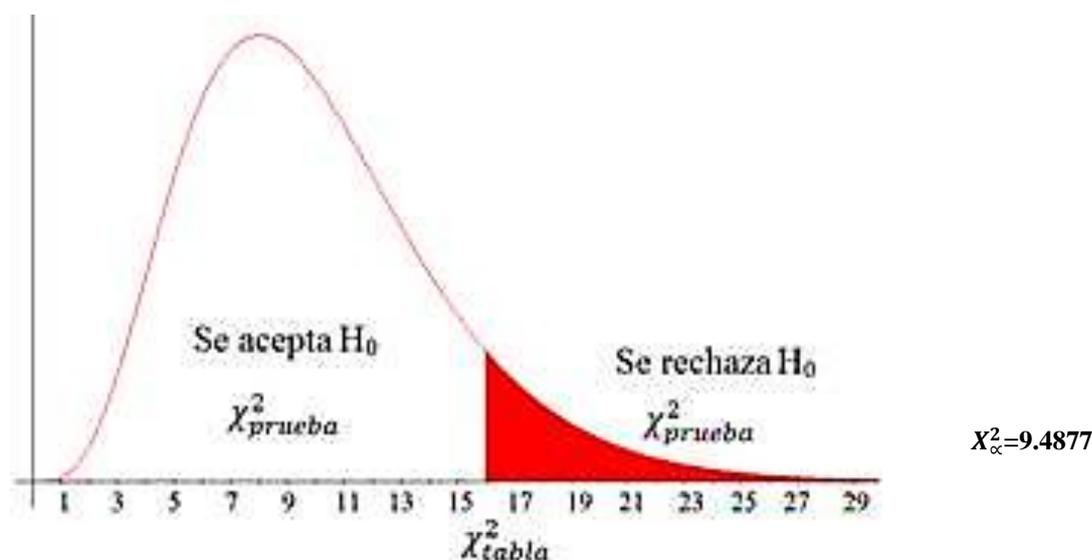


Figura 36. Regla de decisión hipótesis general

Nota: La H_0 se rechaza si: $X_0^2 > X_c^2$ y la H_0 no se rechaza si: $X_0^2 \leq X_c^2$

d) Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico se calcula a partir de la siguiente tabla de contingencia (tabla cruzada):

Tabla 16

*Tabla cruzada Felicidad en el trabajo *Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Bueno	Muy bueno	Sobresaliente	
Felicidad en el trabajo	Media	1	1	0	2
	Alta	2	44	1	47
	Muy alta	0	15	4	19
Total		3	60	5	68

Nota: Elaborado a partir de datos agrupados

En la tabla 16, se observa que 44 efectivos policiales que tienen alta felicidad en el trabajo alcanzan un desempeño muy bueno, asimismo 15 efectivos policiales que tienen felicidad muy alta alcanzan un desempeño sobresaliente en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

A partir del anterior se obtuvo el estadístico de prueba:

Tabla 17

Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17.676 ^a	4	.001
Razón de verosimilitud	11.384	4	.023
Asociación lineal por lineal	10.200	1	.001
N de casos válidos	68		

a. 7 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.

Puede apreciarse en la tabla Chi-cuadrada el valor crítico es $X_0^2 = 17.676$

e) Decidir si H_0 se acepta o se rechaza

Considerando que $X_o^2 = 17,676 > X_{\alpha}^2 = 9.4877$ entonces se rechaza la H_0 .

f) Conclusión

Existe evidencia muestral suficiente que nos permite afirmar a un nivel de significancia $p \leq .05$ que sí existe relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Finalmente, la fuerza de correlación se mide con el coeficiente Gamma (Tabla 18), que tiene un valor de .887, el cual indica que la correlación es muy alta, es decir a mayor nivel de felicidad en el trabajo en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín, le corresponde niveles de desempeño laboral más altos.

Tabla 18

Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis general

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	.887	.106	2.521	.012
N de casos válidos		68			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 1:

Calculando los estadígrafos de la variable Compromiso individual:

Tabla 19

Estadísticos descriptivos para la dimensión Compromiso individual

N		Media	Moda	Mínimo	Máximo
Válido	Perdidos				
68	0	4.2353	4.00	3.00	5.00

Nota: Estadísticos descriptivos obtenidos por medio de la escala Likert del cuestionario

La felicidad en el trabajo en su dimensión compromiso individual alcanza un valor representativo a nivel de la moda, si consideramos los baremos propuestos encontramos que el valor con mayor frecuencia es 4, es decir, que el personal policial en el área estudiada presenta alto compromiso individual en el trabajo que realiza, de acuerdo en comprometerse decididamente con la organización, está bastante a menudo lleno de energía, inspirado con el trabajo, asumiendo retos incluso cuando las cosas no van bien.

Tabla 20

Baremo de la dimensión Compromiso Individual (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	2.9	2.9	2.9
	Alto	48	70.6	70.6	73.5
	Muy Alto	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota: Estadísticos agrupados

De acuerdo con los baremos propuestos puede observarse que el 70.6% del personal policial del área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial – Junín tiene un nivel de compromiso individual alto y un 26.5% adicional un nivel de compromiso muy alto lo cual implica que el personal en la institución cumple adecuadamente las labores encomendadas conforme a los diversos puestos de trabajo inmersos.

g) Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

H₁: Si existe relación entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

h) Elección del estadístico de prueba

La prueba χ^2 de Pearson es una prueba no paramétrica para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas. Para ello utiliza tablas de contingencia para definir la independencia estadística.

i) Definición del nivel de significancia, valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia de la prueba es de $\alpha = .05$; en este caso la región crítica se localiza sólo en la cola derecha, por lo que el valor crítico es $\chi^2_{\alpha} = 9.4877$ con 16 grados de libertad.



Figura 37. Regla de decisión hipótesis específica 1

Nota: La H_0 se rechaza si: $\chi^2_0 > \chi^2_c$ y la H_0 no se rechaza si: $\chi^2_0 \leq \chi^2_c$

j) Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico se calcula a partir de la tabla de contingencia

Tabla 21

Tabla cruzada Compromiso Individual *Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Bueno	Muy bueno	Sobresaliente	
Dim.1: Compromiso Individual	Medio	1	1	0	2
	Alto	1	46	1	48
	Muy Alto	1	13	4	18
Total		3	60	5	68

Nota: Elaborado a partir de datos agrupados

En la tabla 21, se observa que 46 efectivos policiales que tienen alto compromiso individual alcanzan un desempeño muy bueno, asimismo 13 efectivos policiales que tienen felicidad muy alta alcanzan un desempeño sobresaliente en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

A partir del anterior se obtuvo el estadístico de prueba:

Tabla 22

Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis específica 2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18.606 ^a	4	.001
Razón de verosimilitud	11.398	4	.022
Asociación lineal por lineal	6.473	1	.011
N de casos válidos	68		

a. 7 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.

Puede apreciarse en la tabla Chi-cuadrada el valor crítico es $X_0^2 = 18.606$

k) Decidir si H_0 se acepta o se rechaza

Considerando que $X_0^2 = 18,606 > X_{\alpha}^2 = 9.4877$ entonces se rechaza la H_0 .

l) Conclusión

Existe evidencia muestral suficiente que nos permite afirmar a un nivel de significancia $p \leq .05$ que sí existe relación entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Finalmente, la fuerza de correlación se mide con el coeficiente Gamma (Tabla 23), que tiene un valor de .627 el cual indica que la correlación es media alta. Es decir, a mayor nivel de compromiso individual en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín, le corresponde niveles de desempeño laboral más altos.

Tabla 23

Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis específica 1

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	.627	.278	1.720	.085
N de casos válidos		68			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 2:

Calculando los estadígrafos de la variable Satisfacción Laboral:

Tabla 24

Estadísticos descriptivos para la dimensión Satisfacción Laboral

N					
Válido	Perdidos	Media	Moda	Mínimo	Máximo
68	0	3.8529	4.00	3.00	5.00

Nota: Estadísticos descriptivos obtenidos por medio de la escala Likert del cuestionario

La satisfacción laboral alcanza un valor representativo a nivel de la moda, si consideramos los baremos propuestos encontramos que el valor con mayor frecuencia es 4, es decir, que el personal policial en el área estudiada está satisfecho con el trabajo que realiza, con la supervisión, la remuneración y la promoción en el trabajo.

Tabla 25

Baremo de la dimensión Satisfacción Laboral (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	22.1	22.1	22.1
	Alta	48	70.6	70.6	92.6
	Muy Alta	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota: Estadísticos agrupados

De acuerdo con los baremos propuestos puede observarse que el 70.6% del personal policial del área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial – Junín tiene alta satisfacción laboral; sin embargo, un 22.1% adicional alcanza un nivel medio de satisfacción, lo cual implica que existe un buen porcentaje de policías que no están satisfechos con su trabajo.

a) Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

H_1 : Si existe relación entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

b) Elección del estadístico de prueba

La prueba X^2 de Pearson es una prueba no paramétrica para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas. Para ello utiliza tablas de contingencia para definir la independencia estadística.

c) Definición del nivel de significancia, valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia de la prueba es de $\alpha = .05$; en este caso la región crítica se localiza sólo en la cola derecha, por lo que el valor crítico es $X^2_{\alpha} = 9.4877$ con 4 grados de libertad.

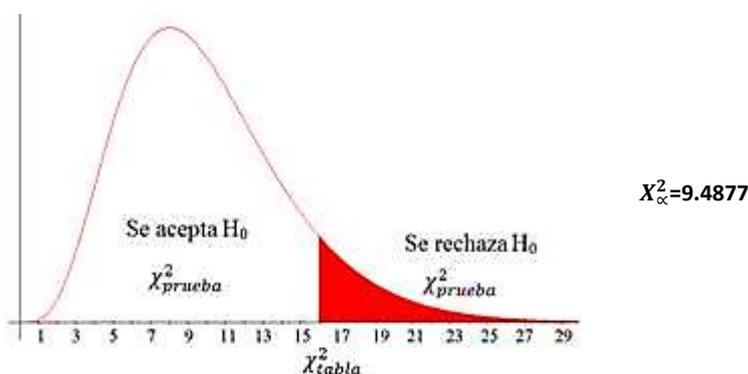


Figura 38. Regla de decisión hipótesis específica 2

Nota: La H_0 se rechaza si: $X^2_0 > X^2_c$ y la H_0 no se rechaza si: $X^2_0 \leq X^2_c$

d) Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico se calcula a partir de la tabla de contingencia

Tabla 26

*Tabla cruzada Satisfacción Laboral *Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Bueno	Muy bueno	Sobresaliente	
Dim.2: Satisfacción Laboral	Medio	0	15	0	15
	Alta	3	41	4	48
	Muy Alta	0	4	1	5
Total		3	60	5	68

Nota: Elaborado a partir de datos agrupados

En la tabla 26, se observa que 41 efectivos policiales que tienen satisfacción laboral alta alcanzan un desempeño muy bueno, asimismo 15 efectivos policiales que tienen desempeño medio alcanzan un desempeño muy bueno en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

A partir del anterior se obtuvo el estadístico de prueba:

Tabla 27

Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis específica 2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3.820 ^a	4	.431
Razón de verosimilitud	5.401	4	.249
Asociación lineal por lineal	.763	1	.383
N de casos válidos	68		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Puede apreciarse en la tabla 27 de prueba de Chi-cuadrada, que el valor crítico es $X_0^2 = 9.4877$

e) Decidir si H_0 se acepta o se rechaza

Considerando que $X_o^2 = 5.733 \leq X_\alpha^2 = 9.4877$ entonces se acepta la H_0 .

f) Conclusión

No existe evidencia muestral suficiente que nos permita afirmar a un nivel de significancia $p \leq .05$ que exista relación entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Finalmente, la fuerza de correlación se mide con el coeficiente Gamma (Tabla 28), que tiene un valor de .418, el cual indica que la correlación es baja. Es decir, a mayor satisfacción laboral mejor desempeño, sin embargo, el nivel de error es mayor a 0.05.

Tabla 28

Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis específica 1

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	.365	.258	1.096	.273
N de casos válidos		68			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

g) Hipótesis específica 3

Calculando los estadígrafos de la variable Compromiso organizativo:

Tabla 29

Estadísticos descriptivos para la dimensión Compromiso Organizativo

N					
Válido	Perdidos	Media	Moda	Mínimo	Máximo
68	0	4.0588	4.00	2.00	5.00

Nota: Estadísticos descriptivos obtenidos por medio de la escala Likert del cuestionario

El compromiso organizativo alcanza un valor representativo a nivel de la moda, si consideramos los baremos propuestos encontramos que el valor con mayor frecuencia es 4, es

decir, que el personal policial en el área estudiada tiene alto compromiso organizativo, es decir, considera pasar el resto de su carrera en la institución pues tiene gran significado personal y fuerte sentido de pertenencia.

Tabla 30

Tabla de frecuencia de la dimensión Compromiso Organizativo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.5	1.5	1.5
	Medio	10	14.7	14.7	16.2
	Alto	41	60.3	60.3	76.5
	Muy Alto	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota: Estadísticos agrupados

De acuerdo con los baremos elaborados puede observarse que el 60.3% del personal policial del área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial – Junín tiene alto compromiso organizativo y un 23.5% adicional un compromiso muy alto; sin embargo, un 14.7% de todo el personal tiene compromiso medio, ello implica que la mayoría está comprometida y desea permanecer en la institución.

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación entre la dimensión compromiso organizativo y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

H₁: Si existe relación entre la dimensión compromiso organizativo y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

b) Elección del estadístico de prueba

La prueba X^2 de Pearson es una prueba no paramétrica para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas. Para ello utiliza tablas de contingencia para definir la independencia estadística.

c) Definición del nivel de significancia, valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia de la prueba es de $\alpha = .05$; en este caso la región crítica se localiza sólo en la cola derecha, por lo que el valor crítico es $X_{\alpha}^2 = 12.5916$ con 6 grados de libertad.

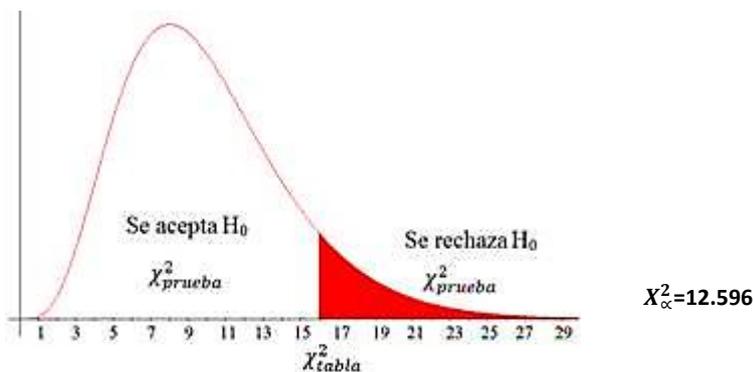


Figura 39. Regla de decisión hipótesis específica 3

Nota: La H_0 se rechaza si: $X_o^2 > X_c^2$ y la H_0 no se rechaza si: $X_o^2 \leq X_c^2$

d) Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico se calcula a partir de la tabla de contingencia

Tabla 31

Tabla cruzada Compromiso Organizativo *Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			
		Bueno	Muy bueno	Sobresaliente	Total
Dim.3: Compromiso Organizativo	Bajo	0	1	0	1
	Medio	2	8	0	10
	Alto	1	39	1	41
	Muy Alto	0	12	4	16
Total		3	60	5	68

Nota: Estadísticos agrupados

En la tabla 31, se observa que 39 efectivos policiales que tienen alto compromiso organizativo alcanzan un desempeño muy bueno, asimismo 12 efectivos policiales que tienen

muy alto compromiso organizativo alcanzan un desempeño también buen y cuatro de ellos un desempeño sobresaliente en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.

A partir del anterior se obtuvo el estadístico de prueba:

Tabla 32

Prueba de Chi-Cuadrada para la hipótesis específica 3

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16.182 ^a	6	.013
Razón de verosimilitud	13.088	6	.042
Asociación lineal por lineal	9.808	1	.002
N de casos válidos	68		

a. 9 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

Puede apreciarse en la tabla Chi-cuadrada el valor crítico es $X_o^2 = 16.182$

e) Decidir si H_o se acepta o se rechaza

Considerando que $X_o^2 = 16,182 > X_{\alpha}^2 = 12.596$ entonces se rechaza la H_o .

f) Conclusión

Existe evidencia muestral suficiente que nos permite afirmar a un nivel de significancia $p \leq .05$ que sí existe relación entre la dimensión compromiso organizativo y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Finalmente, la fuerza de correlación se mide con el coeficiente Gamma (Tabla 33), que tiene un valor de .867 el cual indica que la correlación es alta. Es decir, altos niveles de compromiso organizativo se corresponden con niveles de desempeños también altos.

Tabla 33

Medidas simétricas - Coeficiente gamma para la hipótesis específica 3

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	.869	.089	2.728	.006
N de casos válidos		68			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

4.2.3. Discusión de resultados

En esta parte, la discusión de resultados se presenta en función a los antecedentes incluidos con anterioridad, con el propósito de contrastar sus resultados con lo encontrado en esta investigación.

Sanín (2017) en sus resultados, sustenta la importancia de abordar el tema de la felicidad en la organización y revela que es posible ser más felices y optimistas en el trabajo y así incrementar los niveles de desempeño, productividad y competitividad, por lo tanto, existe coherencia con lo encontrado en la investigación realizada en el área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial, en el que personal con alto nivel de felicidad presenta altos niveles de desempeño laboral.

Por otro lado, Vásquez (2015) propone un modelo de gestión de personas orientado a incrementar los niveles de felicidad en el trabajo analizando su efecto en el desempeño laboral. Sus hallazgos indican que la felicidad predice perfectamente mejor desempeño laboral, considerando que los trabajadores felices son relativamente más productivos que los infelices. Al respecto en esta investigación se encontró que a mayores niveles de felicidad en el trabajo en sus dimensiones compromiso individual y organizativo le corresponden niveles de desempeño más altos, coincidiendo perfectamente con la evidencia de la investigación precedente y que sirvió de base para su realización.

Salas (2013) considera que la búsqueda de la felicidad en el trabajo es un objetivo de enorme importancia para muchas personas y organizaciones. Dicho autor incluye tres constructos para medirla: el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo. Los resultados, permiten sugerir que las organizaciones deberían reconsiderar el papel del liderazgo transformacional y del aprendizaje organizativo para mejorar la gestión de los recursos humanos y la felicidad en el trabajo; sin embargo en la investigación realizada en la institución policial se encontró que el constructo satisfacción laboral no está asociado con la felicidad y respecto al liderazgo se encontró que la mayoría está de acuerdo con el tipo de supervisión ejercido, pero que no necesariamente implica estar felices.

Chayña (2017) en su investigación estableció la relación que existe entre la comunicación interna de oficiales y sub oficiales y el desempeño laboral de la Policía Nacional del Perú en Juliaca, sugiriendo implementar programas de comunicación interna mediante equipos especializados. En este caso las evidencias encontradas no tratan directamente con el proceso de comunicación interna, sino se refiere a las relaciones internas del área, en la cual la mayoría coincide en estar de acuerdo; sin embargo, al igual que el anterior, este indicador corresponde a la dimensión satisfacción laboral y no está directamente relacionado con la felicidad en el trabajo, o por lo menos no existe evidencia suficiente como para aseverar dicha relación.

Strusberg (2017) tuvo como propósito comprender la manera en que jóvenes peruanos trabajadores experimentan la felicidad en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario. Los resultados indican que el trabajo se convierte en un espacio proveedor de emociones y sentido, como recompensa emocional más allá de la retribución económica. Este resultado apoya fuertemente lo encontrado en la Institución Policial, donde el personal está muy comprometido, pasaría el resto de su vida en la Institución, le encanta lo que hace porque reciben recompensas

emocionales y de orgullo institucional al margen de la remuneración que reciben, aunque también es un factor determinante.

Gamero (2013) encontró correlación entre felicidad y satisfacción laboral en la ciudad de Arequipa. Los hallazgos indican que el 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad alcanzado es de 69%, y el de satisfacción laboral 61%; así también se descubrió que tanto la felicidad como la satisfacción laboral poseen fuertes interacciones con la edad, la remuneración, los estilos de vida y la profesión. El resultado anterior avala perfectamente lo encontrado en la investigación realizada en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial donde el nivel de felicidad es alto, existe alto compromiso individual y organizativo asociándose con altos niveles de desempeño del personal policial, sin embargo, la satisfacción laboral no encontró evidencia suficiente que permita asegurar su relación con la felicidad.

Finalmente, Lázaro y Tabra (2016) encontraron que los factores que afectan la felicidad en el trabajo son el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo, pretendiendo comprobar la validez del constructo felicidad, que pudo ser revisado y estudiado en la presente investigación, corroborando su aplicabilidad en entornos laborales de diferente índole.

Los resultados encontrados en esta investigación han sido estructurados y presentados conforme a la definición operacional de las variables, es decir, considerando variables, dimensiones e indicadores representados finalmente por cada uno de los ítems incluidos en el cuestionario, encontrando que sí existe relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. El resultado tiene un nivel de significancia menor a 0.05. Finalmente, la fuerza de correlación se mide con el coeficiente Gamma, que tiene un valor de 0,887, el cual indica que la correlación es muy alta.

Conclusiones

1. La investigación permite aseverar que: la felicidad en el trabajo está asociada con el desempeño laboral, a mayores niveles de felicidad en el trabajo en sus dimensiones compromiso individual y organizativo le corresponden niveles de desempeño más altos. Esta investigación demostró que sí existe relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. El resultado tiene un nivel de significancia menor a 0.05. Finalmente, la fuerza de correlación se mide con el coeficiente Gamma, que tiene un valor de 0,887, el cual indica que la correlación es muy alta.
2. Respecto a los objetivos específicos puede concluirse que las dimensiones compromiso individual y compromiso organizativo están relacionados con el desempeño laboral, apoyados por resultados significativos indicando la importancia de estas dimensiones en las instituciones policiales, afirman en su mayoría estar llenos de energía, encuentran sentido y propósito en el trabajo, el tiempo pasa desapercibido, tienen mucho entusiasmo pues el trabajo es inspirador, sienten orgullo por lo que hacen, se involucran con las tareas, asumen retos y continúan trabajando aun cuando las cosas no vayan muy bien. Asimismo, les encantaría pasar el resto de su vida en la institución, hablan muy bien de ella, adoptan los problemas institucionales, el sentido de pertenencia es alto y se consideran parte de la familia policial; sin embargo, las evidencias no respaldan la relación entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño del personal policial.
3. El marco teórico, abordado a partir de investigaciones realizadas sobre la felicidad en el trabajo está en proceso de desarrollo, dado que ha despertado el interés de muchos investigadores de las ciencias sociales, siendo aplicado a diversos ámbitos organizacionales, utilizando las tres dimensiones básicas: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo, encontrando evidencia suficiente para

validar las propuestas iniciales de dicho constructo; sin embargo, la base teórica existente sobre el tema, aún es escaso, pero existen iniciativas muy importantes para ampliar y diversificar su campo de acción al relacionarlo con otras variables. Existen estudios relacionados con el estrés, satisfacción laboral, factores psicosociales del trabajo, entre otros que revisan de manera transversal el “estar bien” en el trabajo.

4. La metodología aplicada tuvo un diseño no experimental, incluyendo una muestra de 68 efectivos policiales del área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial – Junín, de los cuales el 53% son varones y 47% mujeres, las edades promedio están comprendidas entre 26 y 40 años, la mayoría tiene menos de 15 años de servicio. Las variables estudiadas tienen carácter cualitativo, por lo que fueron debidamente operacionalizados para identificar sus dimensiones e indicadores. Por otro lado, los instrumentos utilizados incluyeron un cuestionario ampliamente validado para medir la felicidad en el trabajo y la ficha de calificación del personal policial para medir el desempeño. Ambos instrumentos alcanzan un alto nivel de confiabilidad.
5. Finalmente, los resultados generaron suficiente evidencia que apoyan la importancia de medir el nivel de felicidad en las organizaciones, incluyendo en esta oportunidad a una institución policial, sobre el que no existe estudios referidos a la variable felicidad, pero sí respecto al constructo desempeño laboral. En ese mismo orden de ideas, los resultados encontrados permiten aseverar que existe evidencia suficiente sobre la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral.

Recomendaciones

1. Se recomienda que el área de secretaria de la Sexta Macro Región Policial – Junín desarrolle un ambiente en el que los colaboradores se motiven a sí mismos incrementando sus niveles de felicidad en el trabajo dado que el compromiso individual como el organizativo son factores predominantes en este tipo de instituciones, asimismo se precisa de actividades que impliquen retos, responsabilidad social, compromiso organizacional, entre otros que se convierten en condiciones imprescindibles para el desarrollo y fortalecimiento institucional y así alcanzar un adecuado cumplimiento de las funciones que la sociedad le encomienda.
2. Dado que las dimensiones compromiso individual y compromiso organizativo están relacionados significativamente con el desempeño laboral, entonces se recomienda un trato equitativo y justo, generar mayor sentido y propósito en el trabajo, incrementar el entusiasmo y orgullo por lo que hacen, entre otros aspectos. Asimismo, después de encontrar baja relación entre la satisfacción laboral y el desempeño se recomienda mejorar el estilo de dirección, aplicar de manera equitativa y según corresponda los ascensos y promociones en la institución evitando favoritismos, eliminando así la insatisfacción en las relaciones internas de trabajo.
3. La revisión y actualización teórica es fundamental para el desarrollo de una buena investigación por lo tanto se sugiere que, en futuras investigaciones, en primer lugar, se actualice la revisión bibliográfica antes de formular las preguntas de investigación, dado que existe un interés creciente por estudiar la felicidad en el trabajo en diferentes ámbitos laborales. Por otro lado, las dimensiones utilizadas son muy significativas por lo que debería revisarse y adaptarse a otros ámbitos organizacionales.
4. Respecto a la metodología aplicada se recomienda que en futuras investigaciones se determine el efecto generado por la felicidad en el desempeño laboral a través de estudios

con alcance explicativo, midiendo el efecto particular de las dimensiones ya que se encontró alto nivel de satisfacción laboral sin embargo ésta no se relaciona de manera significativa con el desempeño. Por otro lado, se recomienda realizar este estudio en otras áreas de las instituciones policiales para identificar diferencias o realizar comparaciones por tipo de actividad y nivel de responsabilidad.

Por último, se recomienda a la Institución Policial que siga incentivando el trabajo en equipo, el trato justo, asignando trabajos retadores y motivadores, evitando la rutina que genera desmotivación, mejorando la relación superior – subordinado, mejorando el clima laboral y organizacional, promocionando el logro del personal, incrementando el nivel de felicidad en el trabajo y por ende el desempeño laboral, de tal manera que pueda ser replicado en otras organizaciones.

Referencias

- Beytía, P., & Calvo, E. (2011). ¿Cómo medir la felicidad? (U. D. Portales, Ed.) *Claves para Políticas Públicas*(4), 1-9. Obtenido de http://www.esteban-calvo.com/wp-content/uploads/2015/02/Beytia_Calvo_2011_medir_felicidad_cpp_IPP.pdf
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. México: Cengage Learning Editores.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima - Perú: San Marcos.
- Chayña, M. V. (2017). *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca, 2017*. Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui, Escuela de Posgrado, Moquegua - Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición ed.). México: McGraw-Hill Companies. Inc.
- De Puelles, C. (2009). Exigencia y carga emocional en el trabajo policial: la intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 171 - 196. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC115046.pdf>
- Espinoza, B. (2014). *Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado a la empresa The Edge*. Tesis de Licenciatura, Universidad San Francisco de Quito, Quito - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3696/1/112269.pdf>
- Figuroa, C., Sosa, J., Ruiz, J., & Rivera, F. (2015). Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial. *Dirección y Organización*, 42-62. Obtenido de <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/480/502>

- Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 94-102. Obtenido de <http://ucsp.edu.pe/investigacion/administracion/wp-content/uploads/2016/05/D5.La-Satisfacci%C3%B3n-Laboral-como-Dimensi%C3%B3n-de-la-Felicidad-Harold.pdf>
- García, T. (2015). El estrés policial. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 15-26. Obtenido de <https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: Mc.Graw-Hill.
- Lázaro, G. Y., & Tabra, N. L. (2016). *Factores que afectan la felicidad en el trabajo en Empresas de Outsourcing - UNACEM - TARMA - 2015*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma.
- Mayuri, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2615/1/Mayuri_bj.pdf
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. Obtenido de <http://www.psychologistpapers.com>
- Observatorio de Recursos Humanos. (22 de Mayo de 2010). La Felicidad en el trabajo. Obtenido de <http://pedrorojas.es/la-felicidad-en-el-trabajo-es-sinonimo-de-productividad-9-razone/>

- ONU. (19 de Julio de 2011). *Noticias de la ONU*. Obtenido de La felicidad debería tener un mayor papel en la política de desarrollo - Estados miembros de la ONU: <https://news.un.org/en/story/2011/07/382052>
- Orihuela, F. C. (2016). *Condición laboral y desempeño laboral del personal policial en el departamento de emergencia PNP Centro, Jurisdicción Poolicial Lima Centro, año 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta edición ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, A. (2013). *Técnicas de medición de la felicidad y su relación entre la productividad y calidad de vida de los empleados en las organizaciones actuales*. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11313/1/RodriguezRodriguezAndreaJohanna2013.pdf>
- Rodríguez, A., & Sanz, A. I. (2011). La felicidad en el trabajo. *Mente y Cerebro*, 42-49. Obtenido de <https://www.investigacionyciencia.es/revistas/mente-y-cerebro/trabajo-y-felicidad-534/la-felicidad-en-el-trabajo-9152>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez , I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. Obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2016_Salanova-Llorens-Mart%C3%ADnez.pdf

- Salas, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*(28), 83-116. Obtenido de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/9306/La_medicion_de_la_felicidad.pdf?sequence=2
- Sánchez, J. (2012). Frecuencia de Burnout en policías de la ciudad de México. *Liberabit*, 69-74. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n1/a09v18n1.pdf>
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y Optimismo en el trabajo. Hallazgos de Investigaciones Científicas*. Tesis Doctoral, Universidad Jaime I, España. Obtenido de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1
- Seligman, M. (2011). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Zeta.
- Strusberg, G. (2017). *La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario*. Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8976/STRUSBERG_BENAVIDES_LA_EXPERIENCIA_DE_LA_FELICIDAD_EN_JOVENES_PERUANOS_EN_EL_TRABAJO_REMUNERADO.pdf?sequence=1
- Valladares, I. (2017). *Síndrome de Burnout en Agentes Policiales de la División Policial de Huaral Perú 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Médicas, Trujillo.
- Vásquez, S. (Septiembre de 2013). La felicidad en el trabajo...y en la vida. 126. (M. Bertojo, Entrevistador) Capital humano. Recuperado el 22 de Mayo de 2018, de https://issuu.com/actualiaeditorial/docs/la_felicidad_en_el_trabajo__capital

Vásquez, S. (2015). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*.

Tesis Doctoral, Universidad de Santiago de Compostela, España. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/10347/13940>

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Título: La Felicidad en el Trabajo y su relación con el Desempeño Laboral en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>General: ¿Qué relación existe entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín?</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín? • ¿Qué relación existe entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín? • ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso organizativo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín? 	<p>General: Determinar la relación que existe entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. • Determinar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. • Determinar la relación que existe entre la dimensión compromiso organizativo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. 	<p>General: Existe relación directa entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre la dimensión compromiso individual y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. • Existe relación directa entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. • Existe relación directa entre la dimensión compromiso organizativo y desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. 	<p>V1: Felicidad en el trabajo (Salas, Alegre y Fernández, 2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso individual - Satisfacción laboral - Compromiso organizativo <p>V2: Desempeño Laboral (Directiva N° 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cualidades personales - Méritos - Deméritos - Puntaje por criterio del evaluador 	<p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental – transversal</p> <p>Población – muestra: estudio censal a 68 efectivos policiales</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario sobre felicidad en el trabajo (Salas, Alegre y Fernández, 2013) - Ficha sobre desempeño laboral (Directiva N° 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP) <p>Procesamiento de datos: SPSS v. 22 – Chi – cuadrada de Pearson.</p>

Apéndice B. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 34. *Definición operacional de la variable felicidad en el trabajo (Salas, Alegre, & Fernández, 2013)*

Variable	Dimensiones	Indicadores/Reactivos	Escala
Felicidad en el trabajo	Compromiso individual	En mi trabajo me siento lleno de energía (Compromiso físico)	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Regular-mente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Mi trabajo está lleno de significado y propósito (compromiso cognitivo)	
		El tiempo vuela cuando estoy trabajando (compromiso emocional)	
		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (Compromiso físico)	
		Estoy entusiasmado con mi trabajo (compromiso emocional)	
		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (compromiso cognitivo)	
		Mi trabajo me inspira (compromiso cognitivo)	
		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (Compromiso físico)	
		Soy feliz cuando tengo ganas de ir a trabajar (Compromiso físico)	
		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (compromiso emocional)	
		Estoy orgulloso del trabajo que hago (compromiso emocional)	
		Estoy inmerso en mi trabajo (compromiso emocional)	
		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (Compromiso físico)	
		Mi trabajo es retador (compromiso cognitivo)	
	Me dejo llevar por mi trabajo (compromiso emocional)		
	Satisfacción laboral	Soy muy persistente en mi trabajo (Compromiso físico)	Indiferente (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5)
		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo (compromiso cognitivo)	
		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (Compromiso físico)	
		¿Qué tan satisfecho está usted con la <u>naturaleza</u> del trabajo que realiza?	
		¿Qué tan satisfecho está usted con la persona que le <u>supervisa</u> ?	
		¿Qué tan satisfecho está usted con sus relaciones con otros miembros de la organización con la que trabaja?	
		¿Qué tan satisfecho está usted con la <u>paga</u> que recibe por su trabajo?	
		¿Qué tan satisfecho está usted con la existencia de oportunidades de <u>promoción</u> en esta organización?	
		¿Qué tan satisfecho está usted con su situación actual?	
		Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización (CC)	
	Compromiso organizativo	Como me gusta hablar de mi organización con gente de fuera de ella (CA)	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
		Realmente me siento como si los problemas de esta organización fueran míos (CA)	
Creo que fácilmente podría llegar a estar tan comprometido con otra organización como estoy con éste (CN)			
Me siento como parte de la familia en mi organización (CN)			
Abordo con emoción esta organización (CC)			
Esta organización tiene una gran cantidad de significado personal para mí (CA)			
Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización (CN)			

Apéndice C. Criterios de evaluación de desempeño según la Directiva Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP

Tabla 35. *Tabla de calificaciones para medir el desempeño laboral del personal policial (Directiva Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP)*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Puntaje(Hasta...)	Calificación final
Desempeño laboral	Cualidades personales y profesionales (Máx. 75 pts.)	Desempeño profesional. en la función	15 pts.	Sobresaliente (95 – 100 pts.)
		Iniciativa	10 pts.	
		Moralidad y honradez	10 pts.	
		Puntualidad	10 pts.	
		Personalidad	10 pts.	
		Responsabilidad	10 pts.	
		Disciplina	10 pts.	
	Méritos (Máx. 25 pts.)	Capacidad Física	10 pts.	(85 – 94.9 pts.)
		Felicitaciones	6 pts.	Bueno
		Condecoraciones	3 pts.	
		Estudios institucionales	3 pts.	(75 – 84.9 pts.)
		Profesorado	3 pts.	Regular
		Servicios prestados en zona normal	7 u 8 pts.	
		Servicios prestados en unidades especiales	9 pts.	
	Deméritos (No tiene límite y debe descontarse de las dimensiones anteriores)	Servicios prestados en zonas de emergencia	10 pts.	(65 – 74.9 pts.)
		Sanciones disciplinarias	9.5 pts.	Deficiente
		Sanciones judiciales	5 pts.	
		Desaprobado o separado de cursos de la PNP	2 pts.	(Menos 65 pts.)
		Descansos médicos – excepto lesión por servicio	0.10 pts. por c/día	
	Puntaje adicional	Inasistencias justificadas	0.10 pts. por c/turno	Hasta 4 puntos
Tardanzas justificadas		0.10 pts. por c/una		
Criterio del evaluador				

Apéndice D. Cuestionario de Felicidad en el Trabajo

Autores: Sala, Alegre y Fernández (2013)

La presente encuesta tiene como objetivo conocer las percepciones que usted tiene, en su centro de labores, sobre su nivel de Felicidad en el Trabajo. Los datos solicitados a continuación tienen fines estadísticos, únicamente. Los resultados servirán para hacer un diagnóstico sobre La Felicidad en el Trabajo dentro de su Institución.

Género: Masculino Femenino

Edad: Entre 21 y 25 Entre 26 y 30 Entre 31 y 35 Entre 36 y 40
 Entre 41 y 42 Entre 46 y 50 Entre 50 y 55 Más de 56

Años de servicio: Entre 1 y 4 Entre 5 y 9 Entre 10 y 14 Más de 15

Grados:

Oficiales: OFICIALES CAP PNP MAY PNP CMDTE PNP
 CORONEL

Sub oficiales: S PNP ST PNP SB PNP SS PNP

Instrucciones:

Aparecen a continuación treinta y dos (32) afirmaciones. Juzgue la frecuencia con que realiza cada situación descrita. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa más adecuada a usted.

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

INDICADORES / REACTIVOS	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
1. En mi trabajo me siento lleno de energía	1	2	3	4	5
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	1	2	3	4	5
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1	2	3	4	5
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1	2	3	4	5
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	1	2	3	4	5
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	1	2	3	4	5
7. Mi trabajo me inspira	1	2	3	4	5
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	1	2	3	4	5
9. Soy feliz cuando tengo ganas de ir a trabajar	1	2	3	4	5

10. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	1	2	3	4	5
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago	1	2	3	4	5
12. Estoy inmerso en mi trabajo	1	2	3	4	5
13. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4	5
14. Mi trabajo es retador	1	2	3	4	5
15. Me dejo llevar por mi trabajo	1	2	3	4	5
16. Soy muy persistente en mi trabajo	1	2	3	4	5
17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	1	2	3	4	5
18. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	1	2	3	4	5

INDICADORES / REACTIVOS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
19. ¿Qué tan satisfecho está usted con la naturaleza del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
20. ¿Qué tan satisfecho está usted con la persona que le supervisa?	1	2	3	4	5
21. ¿Qué tan satisfecho está usted con sus relaciones con otros miembros de la institución con la que trabaja?	1	2	3	4	5
22. ¿Qué tan satisfecho está usted con la paga que recibe por su trabajo?	1	2	3	4	5
23. ¿Qué tan satisfecho está usted con la existencia de oportunidades de promoción en esta institución?	1	2	3	4	5
24. ¿Qué tan satisfecho está usted con su situación actual?	1	2	3	4	5

INDICADORES / REACTIVOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
25. Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución	1	2	3	4	5
26. Me gusta hablar de mi institución cuando estoy fuera de ella	1	2	3	4	5
27. Realmente me siento como si los problemas de esta institución fueran mías	1	2	3	4	5
28. Creo que nunca podría llegar a estar tan comprometido con otra institución como estoy con éste	1	2	3	4	5
29. Me siento como parte de la familia en mi institución	1	2	3	4	5
30. Abordo con emoción esta institución	1	2	3	4	5
31. Esta institución tiene una gran cantidad de significado personal para mí	1	2	3	4	5
32. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi institución	1	2	3	4	5

Gracias por su valioso tiempo...

Apéndice E. Informe de opinión de expertos para validación del instrumento



Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos Generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): SALAZAR SANCHEZ CESAR
- 1.2. Grado Académico LICENCIADO
- 1.3. Profesión: DEPARTAMENTO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES
- 1.4. Institución donde labora: POLICIA NACIONAL DEL PERU
- 1.5. Cargo que desempeña: JEFE DEL AREA PLANEAMIENTO ADMINISTRATIVO
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO DE FELICIDAD EN EL TRABAJO
- 1.7. Autor del instrumento: SALAS VALLINA, ANORES (2013)

II. Validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
2.1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2.2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles					X
2.3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
2.4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
2.5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
2.6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
Sumatoria parcial					8	20
Sumatoria Total						28

III. Resultados de la Validación:

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 93.3%
- 3.2. Opinión: Favorable X Debe Mejorar _____ No favorable _____
- 3.3. Observaciones: PUEDEN APLICAR EL CUESTIONARIO

Fecha: HUANAYO, 05 de JUNIO de 2018

OA-203914
Cesar SALAZAR SANCHEZ
CMIPE PNP

Firma y sello de experto

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación
I. Datos Generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Santillán Zapata, Nivardo
 1.2. Grado Académico Mg. Administración
 1.3. Profesión: Administrador
 1.4. Institución donde labora: Universidad Continental
 1.5. Cargo que desempeña: Docente - Investigador - Gestor de Investigación
 1.6. Denominación del Instrumento: "Cuestionario de Felicidad en el Trabajo"
 1.7. Autor del instrumento: Salas Valhina, Andrés (2013)

II. Validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
2.1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2.2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles					X
2.3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
2.4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
2.5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
2.6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Sumatoria parcial					4	25
Sumatoria Total						29

III. Resultados de la Validación:

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 96.6 %
 3.2. Opinión: Favorable X Debe Mejorar _____ No favorable _____
 3.3. Observaciones: _____

Fecha: Huancayo, 08 de Junio de 2018



Lic. Nivardo Santillán Zapata
ADMINISTRADOR

Firma y sello de experto

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación
I. Datos Generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CHUQUILLANQUI ROSAS Fabiola Leonor
 1.2. Grado Académico LICENCIADA
 1.3. Profesión: PSICÓLOGA
 1.4. Institución donde labora: REGSAPOL - HUANEAYO
 1.5. Cargo que desempeña: PSICÓLOGA
 1.6. Denominación del Instrumento: "CUESTIONARIO DE FELICIDAD EN EL TRABAJO"
 1.7. Autor del instrumento: SALAS VALLINA, ANDRÉS (2013)

II. Validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
		1	2	3	4	5	
2.1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2.2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
2.3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X		
2.4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
2.5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
2.6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X		
		Sumatoria parcial				8	20
		Sumatoria Total					28

III. Resultados de la Validación:

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 93.3%
 3.2. Opinión: Favorable Debe Mejorar No favorable
 3.3. Observaciones: _____

 Fecha: HUANEAYO 07 de JUNIO de 2018

 Fabiola Leonor Chuquillanqui Rojas
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 31446

Firma y sello de experto

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación
I. Datos Generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): RAMÍREZ ARELLANO, MIGUEL ANGEL
- 1.2. Grado Académico DOCTOR
- 1.3. Profesión: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento: "CUESTIONARIO DE FELICIDAD EN EL TRABAJO"
- 1.7. Autor del instrumento: SALAS VALLINA, ANDRES (2013)

II. Validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	May malo	Malo	Regular	Bueno	May bueno
		1	2	3	4	5
2.1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2.2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles					X
2.3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
2.4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
2.5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
2.6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
Sumatoria parcial					8	20
Sumatoria Total						28

III. Resultados de la Validación:

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 93.3%
- 3.2. Opinión: Favorable X Debe Mejorar No favorable
- 3.3. Observaciones: PUEDO APLICAR EL CUESTIONARIO

Fecha: HUANAYO, 04 de JUNIO de 2018


 Dr. Miguel Angel Ramirez Arellano
 CLAD. N° 6703
 DOCENTE
 Firma y sello de experto

Apéndice F. Directiva Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP

- I. [OBJETO](#)
- II. [FINALIDAD](#)
- III. [ALCANCE](#)
- IV. [BASE LEGAL](#)
- V. [SITUACION](#)
- VI. [DISPOSICIONES GENERALES](#)
 - A. [De la Competencia](#)
 - B. [De la Apreciación y Calificación](#)
 - C. [De los Factores por Apreciar y Calificar](#)
 - D. [De las instancias](#)
 - E. [De los procedimientos, Plazos y Distribución](#)
 - F. [De los Reclamos](#)
 - G. [De la Hoja Anual de Apreciación y Calificación](#)
- VII. [DISPOSICIONES ESPECIFICAS](#)
- VIII. [DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS](#)

ANEXOS

- 1. [Definición de términos.](#)
- 2. Hoja Anual de Apreciación y Calificación del PSP y PSS.
- 3. [Tabla de Evaluación del factor mérito.](#)
- 4. [Tabla de Evaluación del factor deméritos.](#)
- 5. Distribución.

DGPNP/DIPLAD-DP

JUL94 LIMA

DIRECTIVA Nro. 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP

I. OBJETO

Dictar disposiciones que modifican la Directiva Nro.048-DGPNP/EMG unificando criterios para la correcta aplicación de los procedimientos en la Apreciación y Calificación del Personal de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP.

II. FINALIDAD

Proporcionar al Personal Policial responsable de la Apreciación y Calificación de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP el instrumento que le permite efectuar una objetiva, justa y equitativa apreciación y calificación.

III. ALCANCE

A los Oficiales y Personal Subalterno que intervienen en la Apreciación y Calificación del Personal de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP.

IV. BASE LEGAL

- A. Constitución Política del Perú
- B. Ley Nro. 24949 Creación de la Policía Nacional del Perú
- C. D.Leg.Nro. 745 Ley de Situación Policial del Personal de la PNP

- D. D.Leg.Nro. 744 Estructura Orgánica de la PNP
- E. D.Leg.Nro. 694 Inclusión del SSPNP a la PNP
- F. D.S. Nro. 026-89 Reglamento de Régimen Disciplinario de la PNP

V. SITUACIÓN

- A. Por D.Leg.Nro. 694 de 05NOV91 se incluye a la Estructura de la Policía Nacional al Servicio de Sanidad de la PNP dependiendo de la Dirección General de la Policía Nacional.
- B. Mediante D.Leg.Nro. 744 de 08NOV91 se aprueba la nueva estructura Orgánica de la PNP conformando uno de los Órganos de Apoyo de la Dirección de Sanidad, quedando establecido la dependencia del personal de Sanidad del Comando de la Policía Nacional en cuanto a su preparación, desarrollo, disciplina y empleo.
- C. El Personal Subalterno PNP viene siendo apreciado y calificado de manera subjetiva, sin tener en cuenta las cualidades personales y profesionales, así como los méritos y deméritos en el desempeño de sus funciones.
- D. Teniendo en cuenta las disposiciones legales y vigentes, es necesario unificar criterios, para la correcta Apreciación y Calificación del Personal de Suboficiales y Especialistas de Servicios de la PNP incluyendo al personal subalterno de sanidad por haberse integrado a la Policía Nacional.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

A. De la Competencia

1. Las autoridades que intervienen en la Apreciación y Calificación del personal de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP son:

- a. Apreciador

Es el Oficial o Subalterno de mayor grado a cuyas órdenes directas presta servicios el Suboficial Policial o Especialista de Servicios PNP; apreciará solo con los atributos establecidos en el sistema de evaluación, basado en observaciones personales sobre hechos concretos.

- b. Primer Calificador

El Oficial que sea Superior en grado y cargo al apreciador, calificará tomando como base la Tabla de Apreciación del Personal de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP, que se establece en el punto VI.B.5 de la presente; asignando el puntaje entre la nota máxima y mínima que contempla dicha tabla; por ejemplo: Si un Suboficial de 1ra. PNP tiene el atributo de Muy Bueno en 15 puntos, el Primer Calificador debe asignarle un puntaje entre 12 y 13.9 puntos, si considera variar el puntaje correspondiente al atributo o sea mayor a 13.9 puntos o menos a 12, deberá justificarlo con un informe aparte pudiendo aumentar o disminuir hasta dos (02) puntos.

- c. Segundo Calificador u Oficial de Control

El Superior Calificador en este nivel, apreciará y calificará en base a su propia opinión, la que puede o no coincidir con la del primer calificador.

2. Existe impedimentos para apreciar y calificar a los Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP, cuando exista relación de parentesco con el apreciador y calificador hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; así como por adopción o parentesco espiritual. En estos casos el Superior del impedido a apreciar y calificar designará dentro de la línea de Comando al que debe reemplazarlo.

B. De la Apreciación y Calificación

1. La Apreciación y Calificación, es el acto por el cual el apreciador y calificador evalúa los atributos (Sobresaliente, Muy Bueno, Regular o Deficiente), así como las cualidades personales y profesionales, méritos y deméritos de los Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios PNP sometidos a este proceso, asignándole un valor cualitativo en el primer caso y un valor cuantitativo en el segundo caso, según las prescripciones en la presente Directiva.
2. Los elementos de juicio que dispone el Calificador son los siguientes:

- a. La foja de servicios y documentos anexos.
 - b. Diferentes registros internos.
 - c. Los factores del sistema de evaluación de la presente Directiva.
3. La Apreciación y Calificación es anual y abarca el periodo comprendido entre el 01JUL al 30JUN del año siguiente.
 4. El sistema establecido para la calificación, es el centesimal, debiendo utilizarse fracciones hasta tres (03) dígitos.

La calificación se sujetará a la siguiente escala:

- a. Sobresaliente (SB) : 95 a 100 puntos
 - b. Muy Bueno (MB) : 85 a 94.999 puntos
 - c. Bueno (B) : 75 a 84.999 puntos
 - d. Regular (R) : 65 a 74.999 puntos
 - e. Deficiente (D) : menos de 65 puntos
5. Tabla de Apreciación del Suboficial o Clase para 15 y 10 puntos.

Atributos	15 puntos	10 puntos
Sobresaliente	14 - 15	9.5 - 10
Muy Bueno	12 - 13.9	9 - 9.49
Bueno	10 - 11.9	7 - 8.9
Regular	8 - 9.9	5 - 6.9
Deficiente	Menos de 8	menos de 5

C. De los Factores por Apreciar y Calificar

1. La Apreciación y Calificación del Personal Subalterno Policial y de Servicios se realizará en base a lo siguiente:
 - a. Factor cualidades personales y profesionales.
 - b. Factor méritos.
 - c. Factor deméritos.
2. El factor cualidades personales y profesionales es permanente y está referido a aspectos generales de orden intelectual, volitivo psicomotriz y el desempeño de la función del calificado.
3. El factor méritos, considerándose sólo en el caso que el calificado se haga merecedor, está constituido por hechos positivos debidamente verificados y documentados y por la anotación y abono con el puntaje que le corresponde, según la tabla que forma parte de la presente directiva (Anexo 03).

Comprende los siguientes sub factores:

- a. Felicitaciones o comisiones especiales.
 - b. Condecoraciones.
 - c. Estudios Institucionales, cursos o cursillos concluidos.
 - d. Profesorado.
 - e. Servicios prestados en Zona Normal.
 - f. Servicios en Zona de Emergencia.
 - g. Servicios en Unidades Especiales.
4. El factor deméritos es eventual, considerándose sólo en el caso que el calificado se haga merecedor, por hechos negativos debidamente documentados y verificados, a su anotación y descuento con el puntaje que corresponde, según la tabla de evaluación del Anexo Nro. 04 de la presente directiva.

Comprende los siguientes sub factores:

- a. Sanciones disciplinarias.
 - b. Sanciones judiciales.
 - c. Desaparición o separación de curso o cursillos de la Policía Nacional, Fuerzas Armadas u otras de nivel análogo.
 - d. Descansos médicos.
 - e. Inasistencias justificadas.
 - f. Tardanzas justificadas.
5. Los factores tendrán el siguiente puntaje:
 - a. Cualidades personales y profesionales:

- Desempeño profesional en la función, iniciativa, Moralidad, Honradez, Puntualidad, Responsabilidad, Disciplina y Capacidad Física. 75 puntos.
- b. Méritos. 25 puntos.
- c. Deméritos (puntaje ilimitado)

6. Los hechos que constituyen méritos y deméritos no están sujetos a opinión; en consecuencia, el puntaje que le corresponde no puede ser objeto de aumento o disminución por ninguna autoridad.

D. De las instancias

1. La apreciación y calificación se llevará a cabo en tres instancias:
 - a. Primera Instancia, apreciación por el Oficial o Subalterno PNP, a cuyas órdenes directas presta servicios el Suboficial o Especialista de Servicios PNP.
 - b. Segunda Instancia, por el Oficial Calificador.
 - c. Tercera Instancia, por el Segundo Calificador u Oficial de Control será el Jefe de la Unidad o Dependencia, en base a los criterios establecidos en la presente Directiva.
2. La Calificación será efectuada de la siguiente manera:
 - a. Por los Oficiales hasta el grado de Coronel, en base a las cualidades personales y profesionales, méritos y deméritos y al Cuadro de Organización de la Unidad o Dependencia.
 - b. Por los Coroneles en única instancia, para el Personal de Servicios que trabaja bajo su Comando directo, debiendo actuar como calificador en segunda instancia y Oficial de Control a la vez.
 - c. El personal que labora directamente a órdenes de Oficiales Generales, serán evaluados por los Comandos Subordinados inmediatos al Oficial General o cuando éstos no existan, por los Oficiales que prestan servicios en la dependencia respectiva de la Dirección de Personal, previa comunicación del Oficial General.
3. Corresponde a los Oficiales y Personal Subalterno PNP que aprecian y califican respectivamente, las siguientes responsabilidades:
 - a. Conocer y cumplir las disposiciones de la presente directiva.
 - b. Observar permanentemente al subalterno sobre su rendimiento y comportamiento dentro y fuera del servicio; manteniéndose informado cuando se encuentra distante de la sede.
 - c. Llevar y mantener al día la foja de servicios, Registro Personal Especial y demás documentación relacionada con los factores por evaluar, los mismos que deberán encontrarse debidamente justificados y verificados
 - d. Analizar, cotejar y cuantificar los sub factores e imponer la nota correspondiente al calificado en la Hoja Anual de Apreciación y Calificación.
 - e. Remitir la Hoja Anual de Apreciación y Calificación y documentos anexos al Oficial de Control, en el plazo previsto.
4. El Oficial de Control o Segundo Calificador tienen las siguientes responsabilidades:
 - a. Designar al apreciador y al calificador en primera instancia.
 - b. Revisar el proceso de Apreciación y Calificación efectuado en primera y segunda instancia, verificando las anotaciones y cálculos aritméticos en la Hoja Anual de Apreciación y Calificación.
 - c. Calificar en base a su propio criterio y apreciación y podrá:
 - (1) Ratificar la nota en primera instancia.
 - (2) Aumentarla o disminuirla en CUATRO (04) puntos, siempre y cuando exista el margen suficiente en el factor cualidades personales, méritos y deméritos.
 - d. Devolver al calificador en segunda instancia la Hoja Anual de Apreciación y Calificación para la rectificación en caso de comprobar errores o cuando la evaluación no se ajusta a lo prescrito en la presente directiva.

- e. Conocer y resolver en único instante los casos de reclamos de aquellos que no están conforme con su evaluación.
- f. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en la presente directiva sobre plazos y distribución.
- g. Imponer sanción disciplinaria al comprobar la parcialidad del calificador en segunda instancia.

E. De los procedimientos, Plazos y Distribución

1. Las autoridades que aprecian y califican en primera instancia y segunda instancia respectivamente, se ceñirán al siguiente procedimiento:
 - a. Verificar la primera parte de la Hoja Anual de Apreciación y Calificación.
 - b. Analizar cuidadosamente la información contenida en la Foja de Servicios, Registros Complementarios y de todo otro elemento de juicio acumulado durante el periodo que califica.
 - c. Registrar su apreciación, en atributos y establecer el puntaje que a su juicio merece el calificado en el factor cualidades personales y profesionales de la Hoja Anual de Apreciación y Calificación.
 - d. Cotejar y cuantificar acudiendo a las tablas de evaluación de los hechos que constituyen méritos y deméritos, los que sumará y registrará por sub factores con sus respectivos puntos en la Hoja Anual de Apreciación y Calificación, para obtener el puntaje de cada uno de esos factores.
 - e. Sumar los puntajes de los factores cualidades personales y profesionales y méritos, de cuyo resultado restará el correspondiente a deméritos para obtener la primera nota del calificativo.
2. El Oficial de Control adoptará el siguiente comportamiento:
 - a. Registrar su calificación e imponer la nota de tercera instancia que será la nota anual final.
 - b. Hacer conocer al subalterno calificado su nota anual por escrito y con documento separado y por el medio más rápido si se encontrara distante.
 - c. Concluido el proceso dispondrá que la Hoja Anual de Apreciación y Calificación y demás documentos sean anexados a la Foja de Servicios del calificado.
3. Los plazos para la apreciación, calificación y distribución de los documentos pertinentes son los siguientes:
 - a. La calificación será anual y abarcará el periodo comprendido entre el 01 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de la calificación.
 - b. El apreciador en primera instancia, aprecia del 01 al 10 JUL.
 - c. El calificador en segunda instancia, califica del 11 al 18 de Julio la Hoja Anual de Apreciación y Calificación, la Foja de Servicios y demás elementos de juicio deben encontrarse en poder del Oficial de Control el 19JUL.
 - d. El Oficial de Control califica en tercera instancia del 20 al 30JUL.
 - e. La Hoja Anual de Apreciación y Calificación y demás documentos se anexan a las Fojas de Servicio a más tardar el 02AGO.
 - f. Los responsables de las Direcciones Especializadas y Jefaturas Regionales integran y remiten el 10AGO. La relación nominal de calificados, con sus notas anuales respectivas a la Dirección de Personal.

F. De los Reclamos

1. El personal subalterno que no está conforme con la nota anual de Apreciación y Calificación; tiene derecho a reclamar dentro de los cinco (05) días de enterado.

2. En todo reclamo, el calificador en segunda instancia tiene la obligación de emitir en el término de cinco (05) días el informe que le respecta con opinión, acompañando los elementos de juicio pertinentes.
3. El Oficial de Control es la autoridad encargada de resolver en única instancia las solicitudes de reclamo que se presenten en la apreciación y calificación del personal subalterno. Frente a sus resoluciones no cabe recurso de ninguna naturaleza.
4. Corresponde al Oficial de Control las siguientes responsabilidades:
 - a. Resolver las solicitudes de reclamo previo estudio de la Hoja Anual de Apreciación y Calificación y documentación adjunta, aplicando la nota que haga justa la calificación de conformidad a lo establecido en la presente directiva, cuando resulten fundados los reclamos.
 - b. Registrar la resolución que hubiera lugar en la Hoja Anual de Apreciación y Calificación.
 - c. Hacer conocer al interesado el resultado de su petición.
 - d. Aplicar sanción administrativa y/o disciplinaria de ser pertinente, al apreciador y primer calificador como consecuencia de las solicitudes de reclamo que resulten fundados.
 - e. Aplicar sanción (administrativa) disciplinaria al subalterno cuya solicitud de reclamo resulta infundado.

G. De la Hoja Anual de Apreciación y Calificación

1. La Hoja Anual de Apreciación y Calificación es un documento impreso que tiene por finalidad evaluar cualitativa y cuantitativamente al personal subalterno, en función de los factores; cualidades personales y profesionales, méritos y deméritos contenidos en la presente directiva y es aplicable a todo el personal subalterno policial y de servicios de la Policía Nacional.
2. Esta Hoja consta de cuatro (04) partes que son las siguientes:
 - a. La primera parte contiene la información general referido al año de la calificación, unidad y datos del subalterno.
 - b. La segunda parte contiene la información general referido a la apreciación y calificación en primera y en segunda instancia, la que traduce la aplicación cualitativa y cuantitativa de los factores y sub factores apreciados y la nota obtenida.
 - c. La tercera parte corresponde a la actuación del Oficial de Control, en la que califica en tercera instancia, registrando su propia apreciación e imponiendo la nota anual.
 - d. La cuarta parte considera la resolución de reclamo del Oficial de Control en caso de ser pertinente su actuación. El formato de la Hoja Anual de Apreciación y Calificación forma parte de la presente directiva y se detalla en el Anexo Nro. 02 de la presente directiva.
3. El personal subalterno y Oficiales que tienen la responsabilidad del llenado de la Hoja de Apreciación y Calificación, respectivamente cumplirán las siguientes reglas:
 - a. Los registros deben efectuarse personalmente a manuscrito con letra cursiva, clara, legible, sin borrones ni enmendaduras y con tinta negra.
 - b. Los sub factores de los méritos y deméritos con sus respectivos puntajes deben ser registrados en los espacios en blanco de la Hoja de Calificación.
 - c. Los puntajes de los factores y sub factores deben registrarse solo en cifras.
 - d. Las notas deben escribirse en letras y cifras.
 - e. A las firmas agregarán sus post-firmas, cargo que desempeña y el sello redondo de la Unidad o Dependencia, según corresponda.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

- A. El personal subalterno policial y Especialistas de servicios solo será apreciado y calificado cuando se encuentra prestando servicios reales y efectivos, continuos o discontinuos, por un mínimo de seis (06) meses durante el periodo respectivo. De no cumplir este requisito, se remitirá a la Dirección de Personal la Hoja Anual de Apreciación y Calificación en blanco, haciendo constar esta situación.
- B. Quedan exceptuados de lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos que por acto de servicio o como consecuencia de él, resulten impedidos por enfermedad o lesión temporal, prisioneros, desaparecidos o rehenes, quienes serán apreciados y calificados en única instancia por el Oficial designado por el Director de Personal.
- C. El cambiado de colocación o destacado antes de la fecha será apreciado y calificado en su lugar de destino, caso de haberse incorporado, en base a la Foja de Servicios al día y a un informe que contendrá los méritos y deméritos, remitidos por el Jefe de Unidad o Dependencia.
- D. El que se encuentre cursando estudios a tiempo completo en centros o escuelas del país o del extranjero será calificado en la Dirección de Personal en base al rendimiento académico obtenido.
- E. El que se encuentra prestando servicios en el Fuero Privado Militar, extra-institucionales o en el extranjero será calificado según corresponda, de la siguiente forma:
1. Cuando el calificado tiene en su línea de Comando Oficiales de la Policía Nacional del Perú, estos actuarán en las instancias respectivas.
 2. De no existir Oficiales suficientes, el que hubiera, asumirá las funciones de primer calificador y de Oficial de Control o segundo calificador.
 3. De no existir Oficiales, serán calificados en Lima por los Oficiales designados por el Director de Personal y en Provincias por los designados por el Jefe Regional.
 4. El calificado con atributo de "Deficiente" en dos (02) años consecutivos p tres (03) discontinuos, previo informe del Jefe de Unidad o Dependencia, será sometido al Consejo de Investigación correspondiente para resolver su situación en el Instituto.
 5. El Personal Subalterno de Servicios será apreciado y calificado por Oficiales Policías y los de Servicios PNP según sea el caso en la forma descrita en la presente directiva.
 6. Los hechos que constituyen méritos y deméritos descritos en la presente directiva, sólo tendrán validez por el periodo de calificación en que se produjo.
 7. Cualquier negligencia, debilidad, favor o sentimiento extraño a la observación y cumplimiento de las normas que prescribe la presente directiva, de parte de quien aprecia y califica, será considerado como acto de parcialidad y originará responsabilidad administrativa o disciplinaria.
 8. La Dirección de Personal será responsable de la distribución oportuna de los formatos que contienen la presente directiva y la Dirección de Economía y Logística de prever los recursos necesarios.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Déjese sin efecto la Directiva Nro. 048-DGPNP/EMG de MAY90.

(FIRMADO)

VICTOR ALVA PLASENCIA

TNTE.GRAL.PNP

DIRECTOR GENERAL DE LA

POLICIA NACIONAL DEL PERU

ANEXOS

1. Definición de términos.
2. Hoja Anual de Apreciación y Calificación del PSP y PSS.
3. Tabla de Evaluación del factor méritos.
4. Tabla de Evaluación del factor deméritos.
5. Distribución.

DEFINICIÓN DE TERMINOS

1. **APRECIAR**
Acto por el cual un Superior reconoce y estima las cualidades y actitudes de un Subalterno.
2. **ACTIVIDAD**
Tareas que realizan en el cumplimiento de una función.
3. **AUTORIDADES**
Oficiales, Superiores Jerárquicos a los calificados que intervienen directamente en el proceso de apreciación y calificación del personal subalterno.
4. **ATRIBUTO**
Valoración cualitativa que se asigna a una persona.
5. **CALIFICACIÓN**
Es el resultado con puntaje de la apreciación de un subalterno que ha sido objeto. Proceso por el cual los Superiores Jerárquicos calificadores asignan al personal calificado el valor correspondiente en puntos a los factores, cualidades personales y profesionales, méritos y deméritos.
6. **CALIFICADOR**
Personal Superior que tiene mando directo sobre el personal subalterno y que interviene directamente en el proceso.
7. **CARGO**
Es el empleo de un funcionario o persona, que tiene asignados por disposición superior o reglamentaria.
8. **CUALIDADES PERSONAL Y PROFESIONALES**
Aspectos comunes inherentes a la persona y a las actividades de su función o cargo, considerándose: cultura general, iniciativa, carácter, moralidad y honradez, entereza, expresión, presencia, capacidad física, así como el desempeño de la función, responsabilidad, cooperación, sacrificio y disciplina.
9. **DERECHO A RECLAMAR**
Potestad del calificado a solicitar, con razones justificadas y de acuerdo a las prescripciones del presente reglamento, la revisión del proceso de Apreciación y Calificación.
10. **DEPENDENCIA**
Oficina dependiente de otra.
11. **DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS**
Se considera como tal para fines de esta directiva a aquellas que dependen de la Dirección General y que conforman a nivel directivo administrativo.
12. **EVALUACIÓN O EVALUAR**
Acto de realizar una valoración cualitativa y/o cuantitativa como resultado del proceso de apreciación y calificación que efectúa al personal subalterno policial y de servicios; en base a los factores y sub factores contenidos en una tabla específica.
13. **FACTORES**
Elementos que se toma en cuenta para la evaluación del personal subalterno de la Policía Nacional del Perú.
14. **FOJA DE SERVICIOS**
Documento individual que contiene la vida y los servicios prestados por el personal subalterno y de servicios de la PNP, desde su ingreso a la Institución.
15. **OPERATIVO**
Se considera al personal que realiza actividades estrechamente relacionadas con el cumplimiento de la Misión Institucional en Unidades Ejecutivas.
16. **SUB-FACTORES**
Parte integrante de un factor. Conjunto de aspectos que se relacionan con los méritos y deméritos y que guardan relación con la función o trabajo que desempeña.
17. **TABLA DE EVALUACIÓN**
Sistema factorial cualitativa y cuantitativa que expresa los conceptos y las cantidades que se le asignan a cada uno de los sub factores de los factores méritos y deméritos.
18. **UNIDADES OPERATIVAS**
Unidades que cumplen actividades propias de la función policial considerándose asimismo dentro de ellas las que realizan apoyo directo a dicha función.

TABLA DE EVALUACIÓN DEL FACTOR MERITOS

A.	<u>CUALIDADES PERSONALES Y PROFESIONALES</u>	PUNTAJE : 75
1.	Desempeño profesional en la función	Max. 15 puntos
2.	Iniciativa	Max. 10 puntos
3.	Moralidad y honradez	Max. 10 puntos
4.	Puntualidad	Max. 10 puntos
5.	Personalidad	Max. 10 puntos
6.	Responsabilidad	Max. 10 puntos
7.	Disciplina	Max. 10 puntos
8.	Capacidad Física	Max. 10 puntos
B.	<u>MERITOS</u>	PUNTAJE : 25
1.	<u>FELICITACIONES O COMISIONES ESPECIALES</u>	
	- Por RS. O RM.	2.00
	- Por RD. DIRGEN	2.00
	- Por Resolución Regional	1.00
	- Por el Jefe de Unidad (Cmdcia. Jef. Depart.)	1.00
	Las felicitaciones por un solo hecho, en más de un nivel Sólo tendrá validez el de mejor puntaje. Ninguno tendrá Validez si deviene en condecoración.	
2.	<u>CONDECORACIONES</u>	
	- Por tiempo de servicios, esfuerzo intelectual o Acción Distinguida. 3 puntos por una sola vez.	3.00
3.	<u>ESTUDIOS INSTITUCIONALES : CURSO O CURSILLOS CONCLUIDOS</u>	
	- Cursos Institucionales (Max. Uno) Min.15 días	2.00
	- Cursos Extra-Institucionales (Max. Uno) Min.15 días	1.00
4.	<u>PROFESORADO</u>	
	- En el Instituto con nombramiento	1.00
	- Extra-Institucionales	2.00
5.	<u>SERVICIOS PRESTADOS EN ZONA NORMAL</u>	
	- En Unidades Administrativas 1.75 ptos Por trimestre	7.00
	- En Unidades Operativas 2.00 ptos. Por trimestre	8.00
6.	<u>SERVICIOS PRESTADOS EN UNIDADES ESPECIALES</u>	
	En Unidades Operativas Contraterroristas, Unidades de Desactivación de Explosivos o afines 2.25 ptos. Por Trimestre	9.00
7.	<u>SERVICIOS PRESTADOS EN ZONA DE EMERGENCIA</u>	
	Asignado en forma eventual o permanente 2.50 ptos. Por trimestre	10.00

NOTA

- Los aspectos 5, 6 y 7 son excluyentes, debiendo seleccionar uno solo.
- El máximo puntaje a otorgar en el factor méritos es de 25 puntos.
- Los méritos son válidos por una sola vez, solo en el año que sucedieron.
- A el Personal Subalterno de Especialistas de Servicios se le otorgará los méritos de acuerdo a su especialidad.

TABLA DE EVALUACIÓN DEL FACTOR DEMERITOS

A.	Sanciones Disciplinarias			
	1.	Amonestación escrita	Por cada una	0.25
	2.	Apercibimiento	Por cada una	0.05
	3.	Arresto Simple	Por cada día	0.20
	4.	Arresto de Rigor		1.00
	5.	Pasar a la situación de Disponibilidad por medida disciplinaria		8.00
B.	Sanciones Judiciales			
	1.	Sentencias judiciales condenatoria que no sea arrestado por cada una		3.00
	2.	Pasar a la Situación de Disponibilidad por Sentencia Judicial condenatoria		2.00
C.	Desaprobado o separado de cursos o cursillos de la PNP, FF.AA y otros a nivel análogo			2.00
D.	Descansos Médicos (Por cada día) excepto por lesión en actos o como consecuencia del servicio o post-operatoria.			0.10
E.	Inasistencia justificadas 9 por cada turno de trabajo			0.10
F.	Tardanzas justificadas (Por cada una)			0.05

NOTA

1. El puntaje a descontar no tiene límite
2. Los deméritos tienen validez por una sola vez y para el año de la calificación

Apéndice G. Índice de confiabilidad por Alfa de Cronbach

Dimensión 1: Compromiso Individual

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En mi trabajo me siento lleno de energía	71,37	40,475	,401	,770
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	71,19	41,261	,396	,771
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	71,53	39,596	,360	,772
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	71,25	40,578	,426	,768
Estoy entusiasmado con mi trabajo	71,16	40,526	,498	,766
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	72,06	39,817	,233	,788
Mi trabajo me inspira	71,34	40,645	,424	,769
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	71,37	39,549	,544	,761
Soy feliz cuando tengo ganas de ir a trabajar	71,38	41,314	,365	,772
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	71,87	40,534	,221	,786
Estoy orgulloso del trabajo que hago	71,04	41,953	,368	,773
Estoy inmerso en mi trabajo	71,25	41,026	,502	,767
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	71,49	40,582	,382	,771
Mi trabajo es retardador	71,90	39,258	,430	,767
Me dejo llevar por mi trabajo	71,99	39,298	,388	,770
Soy muy persistente en mi trabajo	71,28	39,607	,546	,761
Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	72,50	39,896	,263	,783
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	71,54	41,535	,219	,783

Dimensión 2: Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,689	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Qué tan satisfecho está usted con la naturaleza del trabajo que realiza?	20,09	5,246	,449	,648
¿Qué tan satisfecho está usted con la persona que le supervisa?	20,41	4,634	,400	,656
¿Qué tan satisfecho está usted con sus relaciones con otros miembros de la organización con la que trabaja?	20,35	4,888	,455	,638
¿Qué tan satisfecho está usted con la paga que recibe por su trabajo?	20,26	5,212	,444	,648
¿Qué tan satisfecho está usted con la existencia de oportunidades de promoción en esta organización?	20,82	3,730	,498	,631
¿Qué tan satisfecho está usted con su situación actual?	20,41	5,022	,366	,665

Dimensión 3: Compromiso Organizativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	8

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización	29,07	15,084	,630	,859
Como me gusta hablar de mi organización con gente de fuera de ella	29,07	16,009	,590	,862
Realmente me siento como si los problemas de esta organización fueran mías	29,31	15,411	,597	,863
Creo que fácilmente podría llegar a estar tan comprometido con otra organización como estoy con éste	29,26	14,615	,614	,865
Me siento como parte de la familia en mi organización	28,90	16,571	,764	,848
Abordo con emoción esta organización	28,91	17,186	,709	,855
Esta organización tiene una gran cantidad de significado personal para mí	28,87	16,594	,709	,852
Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización	28,84	17,153	,718	,855

Apéndice H. Consentimiento informado



Universidad
Continental

CONSENTIMIENTO INFORMADO

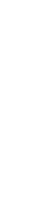
Por el presente, certifico que he sido informado sobre el propósito, procedimientos, beneficios y manejo de confidencialidad, de la investigación denominada: **“La Felicidad en el Trabajo y su relación con el Desempeño Laboral en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín”** y que el tratamiento de los datos serán anónimos, confidenciales y de interés eminentemente académico.

Num	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº DNI	FECHA	FIRMA
1	TACA Soto Sandra	70192603	13/06/2018	
2	Gomez Rias Isabel	72688600	13/06/2018	
3	YDEANCA SUICA Henkel	4431321	13/06/2018	
4	MERINO VILCAHUAMAN Sandra	45881107	13/06/2018	
5	YAP BERROCA Jorge	20029717	13/06/2018	
6	FABIAN CARDENAS Jose	21286801	13/06/2018	
7	DAVILA RODRIGUEZ Angel	41374500	13/06/2018	
8	YARASCA ROMERO Roxana	42842108	14/06/2018	
9	MAGUIÑO TORRES Alex	43444005	14/06/2018	
10	GARCIA ORDINOLA Carlos	45276169	14/06/2018	
11	CAREO PAERAGA Amancio	15358382	14/06/2018	
12	PAUCAR BUITES HARO SUMO	42456860	14/06/2018	
13	GARCIA SUICA HARO	20903731	14/06/2018	
14	RODRIGUEZ DE LA CRUZ MON	45831231	14/06/2018	
15	CHURA PAMPA Rolando	29456276	14/06/2018	



Universidad
Continental

Num	APELLIDOS Y NOMBRES	N° DNI	FECHA	FIRMA
16	AMASIFUEN CHILENO Heidy	46147805	14/06/2018	
17	CERPA O'BANDO Abelardo	29485239	14/06/2018	
18	BALBIN ROMAN RONALD	20117255	14/06/2018	
19	YANTA, TULIN WALTER	80334167	14/06/2018	
20	CRISTOBAL ROMERO SUSAN	45499258	14/06/2018	
21	RAMIREZ RAMIREZ JHON	43358167	14/06/2018	
22	YSUHUAYLAS MANTARI WILLY	45199018	14/06/2018	
23	ROBLES CALDERON LUIS	08226377	18/06/2018	
24	BALBIN BABIN ARTURO	2003 2244	18/06/2018	
25	PALACIOS VASQUEZ DANITZA	45365898	18/06/2018	
26	POLANCO SOLIS PEDRO	44344010	18/06/2018	
27	DE LA CRUZ REVOLLAR DAMIAN	20053617	18/06/2018	
28	CASTILLO CAHUANA RASMERY PATRICIA	40773726	18/06/2018	
29	MATOS HURTADO CINTHYA	42138627	18/06/2018	
30	Ramirez Reyna Dolly	41575796	18/06/2018	

Num	APELLIDOS Y NOMBRES	N° DNI	FECHA	FIRMA
31	HERRERA ACEVEDO KON	40618749	18/06/2018	
32	ALLAGA ORTUVELA Liliana	20062720	18/06/2018	
33	Santana Schultz Hoyos T.	41168891	18/06/2018	
34	GARVEZ SANCEDO, Eddy Mario.	20028481	18/06/2018	
35	Gonzales Ulloa, Dulce	70826940	18/06/2018	
36	TAPIA FEIJER TANIA	45958652	18/06/2018	
37	Fabón RODRIGUEZ, Jaura	44127884	18/06/2018	
38	Balbin Sedano Laura Verónica	45913883	18/06/2018	
39	MORRAS FORTIN, RICARDO ANTONIO	09963812	18/06/2018	
40	Espinoz Reyes Torres	41606258	19/06/2018	
41	Fabian melgar mila	43112070	19/06/2018	
42	NOPEI Faudic Ayala	42555652	19/06/2018	
43	MAYTA FERRON Mady	41522648	19/06/2018	
44	ORIHUELA ROSAS CORROS	20049971	19/06/2018	
45	MAMANI QUICHUA PAUL EUGENIO	31354999	19/06/2018	

Num	APELLIDOS Y NOMBRES	N° DNI	FECHA	FIRMA
46	López Ruiz Wilma S.	40591771	19/06/2018	
47	RUTH VASQUEZ QUICPE	45623071	19/06/2018	
48	BONIFACIO DE LA CRUZ ESTHERONI SHERLY	77663785	19/06/2018	
49	Rodriguez Rojas, Samantha	20117980	19/06/2018	
50	Janus Cruz Katharina	44265440	19/06/2018	
51	Ramos Buenos Obedalith	47192721	19/06/2018	
52	Diago Gaspar Proceso	44159089	19/06/2018	
53	Montalvo Yelgar Mariana	44143501	19/06/2018	
54	MERINO VILAHUAMAN, Hergot Guadalupe	48517242	19/06/2018	
55	SANCHEZ PERAZA, Soledad	45584937	19/06/2018	
56	RIVERA JESUS, Pedro Gustavo	46220580	19/06/2018	
57	SANCHEZ CHAVEZ Christian A.	80634168	19/06/2018	
58	Pereira Ludeña Ana	40262018	19/06/2018	
59	ESPEZA CURASNA Frank Edinson	73569599	19/06/2018	
60	GUERRA SOTO Milton	47196166	19/06/2018	

