

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**



**Desempeño laboral y gestión institucional en la Sede del Frente
Policial de Tumbes, 2024.**

INFORME DE TESIS

Para optar el título de Licenciada en Administración

Presentado por:

Mena Izquierdo, Susana Alejandra del Pilar

TUMBES, PERÚ

2024

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**



**Desempeño laboral y gestión institucional en la Sede del Frente
Policial de Tumbes, 2024.**

Informe de Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Murga Fernández, Gilmer Rubén (Presidente)

Dr. Sabino Escobar, Carlos Manuel (Secretario)

Dr. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar (Vocal)

**TUMBES, PERÚ
2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**



**Desempeño laboral y gestión institucional en la Sede del Frente
Policial de Tumbes, 2024.**

**Los suscritos declaramos que el informe de tesis es original en su
contenido y forma:**

Mena Izquierdo, Susana Alejandra (Autor)

Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar (Asesor)

Código ORCID N° 0000-0002-9894-2180



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los diecisiete días del mes julio del año dos mil veinticuatro, siendo las 10:15 horas, en el auditorio de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 076-2024/UNTUMBES-FACEC-D; docentes: **DR. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ** (Presidente); **Dr. CARLOS MANUEL SABINO ESCOBAR** (Secretario) y **Dr. GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALA** (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente **Dr. GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALA** como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Desempeño laboral y gestión institucional en la sede del frente policial de Tumbes, 2024**, para optar el Título Profesional de: **Licenciada en Administración**, presentada por la bachiller: **Susana Alejandra del Pilar, Mena Izquierdo**.

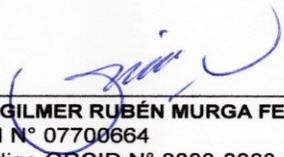
Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación respectiva; el jurado dictaminó, según el artículo N° 75 del reglamento de tesis para pregrado y postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller con calificativo:

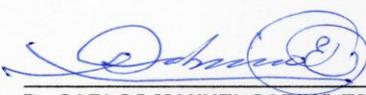
Aprobado - Bueno

En consecuencia, queda APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas con diez minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 17 de julio de 2024.


Dr. **GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ**
DNI N° 07700664
Código ORCID N° 0000-0003-3937-2613
Presidente


Dr. **CARLOS MANUEL SABINO ESCOBAR**
DNI N° 17956217
Código ORCID N° 0000-0003-3148-9542
Secretario

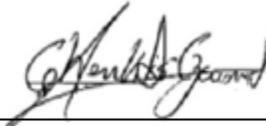

Dr. **GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALA**
DNI N° 40936824
Código ORCID N° 0000-0002-9894-2180
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

INFORME DEL TURNITIN

TESIS SUSANA MENA

por SUSANA MENA



Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurrea Zavaleta
ASESOR

Fecha de entrega: 19-nov-2024 11:30a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2525144096

Nombre del archivo: Informe_de_Tesis_Susana_Mena_2024.docx (16.45M)

Total de palabras: 12610

Total de caracteres: 67259

TESIS SUSANA MENA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de Tumbes

Trabajo del estudiante

18%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta
ASESOR

DEDICATORIA

A ti mi Señor Jesús por todo lo que me regalas,
y porque has permitido que pueda llegar
hasta este momento de mi vida.

A mis familiares:
Por alentarme constantemente
para concluir mis estudios y
porque siempre confiaron en mi persona

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios por el don de la vida que me regala en el amanecer de cada día,
A mi hijo Alejandro por ser la fuerza que me impulsa
a seguir superándome cada día.

A lo docentes de la Escuela de Administración, de la Facultad de
Ciencias Económicas, de la Universidad Nacional de Tumbes
y al Dr. Lic. Ghenkis Amilkar Ezcurra Zavaleta por su
invalorable apoyo como mi asesor en este
trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	20
2.1 Bases teóricas	20
2.1.1 Desempeño laboral.....	20
2.1.2 Gestión institucional.....	21
III. MATERIALES Y MÉTODOS	24
3.1 Hipótesis	24
3.2 Variables	24
3.3. Tipo de investigación.....	25
3.4. Población y muestra.....	25
3.5 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5.1 Métodos	27
3.5.2 Técnica	28
3.6. Instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
4.1 Presentación de resultados.....	30
4.2 Discusión de resultados.....	93
V. CONCLUSIONES	95
VI. RECOMENDACIONES.....	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
VIII. ANEXOS.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Se encuentra bien ubicado en su puesto de trabajo	36
Tabla 2: Desarrolla plenamente sus capacidades	37
Tabla 3: En otro puesto su desempeño sería mejor	38
Tabla 4: La labor que realizo la considero importante	39
Tabla 5: Su labor va más allá de lo que se le exige	40
Tabla 6: Se organiza adecuadamente para desempeñar su tarea.....	41
Tabla 7: Las funciones y responsabilidades del puesto están definidas	42
Tabla 8: Sus tareas son útiles para el logro de los objetivos	43
Tabla 9: Asiste puntualmente al puesto de trabajo	44
Tabla 10: Utiliza el tiempo necesario para realizar la tarea.....	45
Tabla 11: Tiene motivación para desempeñar la tarea	46
Tabla 12: Es reconocido por la labor que realiza	47
Tabla 13: Su labor es de alta calidad	48
Tabla 14: Se encuentra altamente calificado para el puesto	49
Tabla 15: Tiene libertad para desempeñar su tarea	50
Tabla 16: Sus compañeros se ausentan del puesto de trabajo.....	51
Tabla 17: Su remuneración es la adecuada	52
Tabla 18: Percibe alguna remuneración adicional por su desempeño	53
Tabla 19: En otro puesto su desempeño sería mejor	54
Tabla 20: Cuenta con la infraestructura adecuada	55
Tabla 21: Cuenta con los muebles y enseres adecuados.....	56
Tabla 22: Cuenta con la tecnología suficiente	57
Tabla 23: Propone planes de trabajo	58
Tabla 24: Trabajar en esta institución le llena de orgullo y bienestar.....	59
Tabla 25: Se siente involucrado con los éxitos y fracasos	60
Tabla 26: Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución	61
Tabla 27: Se encuentra dispuesto a asumir nuevos retos	62
Tabla 28: Conoce las funciones que se desarrollan en otros puestos	63

Tabla 29: Se interesa por capacitarse y desarrollar mejor su trabajo	64
Tabla 30: Colabora desinteresadamente ejecutando tareas de otras áreas ...	65
Tabla 31: Asume funciones ajenas al puesto de trabajo	66
Tabla 32: Comparte sus conocimientos con los compañeros de trabajo.....	67
Tabla 33: Transmite confianza y seguridad al momento de ejecutar la tarea ...	68
Tabla 34: Apoyo a mis compañeros cuando tienen excesiva carga de trabajo	69
Tabla 35: Expreso con libertad mis opiniones	70
Tabla 36: Recibe un trato de cordialidad y respeto	71
Tabla 37: Trabaja en armonía con los compañeros de trabajo	72
Tabla 38: Su trabajo nunca se ve afectado por envidias de sus compañeros	73
Tabla 39: No existen comportamientos antiéticos	74
Tabla 40: Colaboro con las acciones de prevención de riesgos	75
Tabla 41: Todos colaboran en las acciones de planificación del área	76
Tabla 42: Se orientan las actividades hacia la consecución de los objetivos...	77
Tabla 43: En el proceso de planificación se consideran las opiniones	78
Tabla 44: Se rediseña la planificación de actividades	79
Tabla 45: Los planes y programas contribuyen a la calidad de la organización	80
Tabla 46: Se conforman equipos de trabajo para el logro de las metas.....	81
Tabla 47: Se analiza con el personal la estructura organizacional	82
Tabla 48: Las funciones de trabajo se encuentran claramente definidos	83
Tabla 49: Se establecen normas de funcionamiento	84
Tabla 50: Se orientan las actividades de acuerdo con la planificación	85
Tabla 51: Se propicia el desempeño del personal	86
Tabla 52: Se promueve la participación del personal	87
Tabla 53: Se enfatiza el reconocimiento como estímulo	88
Tabla 54: Se orienta al personal en cuanto a la ejecución de la tarea	89
Tabla 55: Se orienta al personal acerca de las ventajas de la tecnología	90
Tabla 56: Se proponen acciones para mejorar el control del trabajo	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Se encuentra bien ubicado en su puesto de trabajo	36
Figura 2: Desarrolla plenamente sus capacidades	37
Figura 3: En otro puesto su desempeño sería mejor	38
Figura 4: La labor que realizo la considero importante	39
Figura 5: Su labor va más allá de lo que se le exige	40
Figura 6: Se organiza adecuadamente para desempeñar su tarea.....	41
Figura 7: Las funciones y responsabilidades del puesto están definidas	42
Figura 8: Sus tareas son útiles para el logro de los objetivos	43
Figura 9: Asiste puntualmente al puesto de trabajo	44
Figura 10: Utiliza el tiempo necesario para realizar la tarea	45
Figura 11: Tiene motivación para desempeñar la tarea	46
Figura 12: Es reconocido por la labor que realiza	47
Figura 13: Su labor es de alta calidad	48
Figura 14: Se encuentra altamente calificado para el puesto	49
Figura 15: Tiene libertad para desempeñar su tarea	50
Figura 16: Sus compañeros se ausentan del puesto de trabajo.....	51
Figura 17: Su remuneración es la adecuada	52
Figura 18: Percibe alguna remuneración adicional por su desempeño	53
Figura 19: En otro puesto su desempeño sería mejor	54
Figura 20: Cuenta con la infraestructura adecuada	55
Figura 21: Cuenta con los muebles y enseres adecuados.....	56
Figura 22: Cuenta con la tecnología suficiente	57
Figura 23: Propone planes de trabajo	58
Figura 24: Trabajar en esta institución le llena de orgullo y bienestar	59
Figura 25: Se siente involucrado con los éxitos y fracasos	60
Figura 26: Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución	61
Figura 27: Se encuentra dispuesto a asumir nuevos retos	62
Figura 28: Conoce las funciones que se desarrollan en otros puestos	63

Figura 29: Se interesa por capacitarse y desarrollar mejor su trabajo	64
Figura 30: Colabora desinteresadamente ejecutando tareas de otras áreas ...	65
Figura 31: Asume funciones ajenas al puesto de trabajo	66
Figura 32: Comparte sus conocimientos con los compañeros de trabajo.....	67
Figura 33: Transmite confianza y seguridad al momento de ejecutar la tarea ...	68
Figura 34: Apoyo a mis compañeros cuando tienen excesiva carga de trabajo	69
Figura 35: Expreso con libertad mis opiniones	70
Figura 36: Recibe un trato de cordialidad y respeto	71
Figura 37: Trabaja en armonía con los compañeros de trabajo	72
Figura 38: Su trabajo nunca se ve afectado por envidias de sus compañeros	73
Figura 39: No existen comportamientos antiéticos	74
Figura 40: Colaboro con las acciones de prevención de riesgos	75
Figura 41: Todos colaboran en las acciones de planificación del área	76
Figura 42: Se orientan las actividades hacía la consecución de los objetivos...	77
Figura 43: En el proceso de planificación se consideran las opiniones	78
Figura 44: Se rediseña la planificación de actividades	79
Figura 45: Los planes y programas contribuyen a la calidad de la organización	80
Figura 46: Se conforman equipos de trabajo para el logro de las metas.....	81
Figura 47: Se analiza con el personal la estructura organizacional	82
Figura 48: Las funciones de trabajo se encuentran claramente definidos	83
Figura 49: Se establecen normas de funcionamiento	84
Figura 50: Se orientan las actividades de acuerdo con la planificación	85
Figura 51: Se propicia el desempeño del personal	86
Figura 52: Se promueve la participación del personal	87
Figura 53: Se enfatiza el reconocimiento como estímulo	88
Figura 54: Se orienta al personal en cuanto a la ejecución de la tarea	89
Figura 55: Se orienta al personal acerca de las ventajas de la tecnología	90
Figura 56: Se proponen acciones para mejorar el control del trabajo	91
Figura 57: Se controla la ejecución de las tareas que se planifican	92
Figura 58: Se establecen mecanismos de control	93

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de información	108
Anexo 2: Matriz de consistencia	112
Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables	113
Anexo 4: Certificación	114
Anexo 5: Evidencia fotográfica	127

RESUMEN

La investigación determina la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión institucional en la Sede del Frente Policial de Tumbes, y entre las dimensiones: Desempeño de la tarea, Civismo y la Gestión Institucional. La investigación fue tipo descriptiva y correlacional, con diseño no experimental, se aplicó una encuesta a una muestra de 26 efectivos policiales, el procesamiento de los datos, se hizo con el programa SPSS V.25; se aplicaron las pruebas de normalidad de Shapiro Wilk y la correlación Rho de Spearman, la confiabilidad se obtuvo con el coeficiente Alfa de Cronbach y la validación con juicio de expertos. Concluyéndose que, existe correlación positiva directa muy baja entre el desempeño laboral y la gestión institucional (Rho Spearman +0.126), en lo que se refiere a las dimensiones desempeño de la tarea, civismo, planeación, organización, dirección y control, siendo la relación positiva se espera que, a mayor nivel de desempeño laboral, mejore la gestión institucional. Existe correlación positiva muy baja entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional, (Rho Spearman +0.162), debido a que los efectivos policiales no se sienten reconocidos con la labor que realizan, no reciben incentivos por su desempeño laboral no cuentan con la infraestructura adecuada, muebles y enseres necesarios y carecen de la tecnología suficiente para desempeñar sus tareas. Existe correlación positiva baja entre el civismo y la gestión institucional (Rho Spearman +0.220), se sienten identificados con la institución, están dispuestos a asumir nuevos retos, colaboran sin ningún interés, apoyan y comparten sus conocimientos, transmiten confianza y seguridad al momento de ejecutar la tarea, se percibe un trato de cordialidad y respeto, se trabajan en armonía y no existen comportamientos antiéticos en el centro de labores.

Palabras claves: Desempeño laboral, gestión institucional.

ABSTRACT

The research determines the relationship that exists between job performance and institutional management at the Headquarters of the Tumbes Police Front, and between the dimensions: Task Performance, Civility and Institutional Management. The research was descriptive and correlational, with a non-experimental design, a survey was applied to a sample of 26 police officers, the data processing was done with the SPSS V.25 program; Shapiro Wilk's normality tests and Spearman's Rho correlation were applied, reliability was obtained with Cronbach's Alpha coefficient and validation with expert judgment. Concluding that there is a very low direct positive correlation between job performance and institutional management (Rho Spearman +0.126), with regard to the dimensions of task performance, citizenship, planning, organization, direction and control, the relationship being Positively, it is expected that, at a higher level of job performance, institutional management will improve. There is a very low positive correlation between task performance and institutional management, (Rho Spearman +0.162), because police officers do not feel recognized for the work they do, they do not receive incentives for their work performance, they do not have the adequate infrastructure, furniture and necessary belongings and lack sufficient technology to carry out their tasks. There is a low positive correlation between civility and institutional management (Rho Spearman +0.220), they feel identified with the institution, they are willing to take on new challenges, they collaborate without any interest, they support and share their knowledge, they transmit trust and security at the time of execute the task, a cordial and respectful treatment is perceived, they work in harmony and there are no unethical behaviors in the work center.

Keywords: Job performance, institutional management.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación desempeño laboral y gestión institucional en la Sede del Frente Policial Tumbes, muestra la correlación que hay entre las variables de estudio, teniendo en cuenta que, a un nivel alto de desempeño laboral, mejor será el nivel de gestión institucional en beneficio de la población, proveniente de los efectivos de la Sede del Frente Policial Tumbes. Al respecto, los antecedentes de la investigación son los siguientes: “La relación entre la motivación y desempeño laboral es directa y positiva, la compensación económica se encuentra en un nivel bajo, mientras que las condiciones de trabajo y reconocimientos, relaciones interpersonales, se encuentran en un nivel alto” (Parra y Tieno, 2019, p.14). “Capacitar al personal tiene una relación directa y positiva para el desempeño en las labores, al desarrolla planes y programas, competencias, coordinar habilidades y demás factores internos” (Borja, 2023, p.15). “Las dimensiones: motivación, condiciones laborales, comunicación, recompensas, identidad, son muy altas y significativas con el ambiente de la organización y el desempeño en el trabajo, con las condiciones personales, productividad y relaciones interpersonales” (Calle, 2022, p.14). “La dimensión trabajo en equipo, la comunicación y la motivación y el desempeño laboral tienen una relación positiva, moderada, directa” (García, 2018, p.16), “no existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral, probablemente influenciada por otros factores que inciden en el trabajo de los maestros” (Dios, 2020, p.13), al respecto; “existen factores extrínsecos, determinantes en el desempeño en el trabajo, como las condiciones higiénicas y la identidad con la labor asistencial” (Vergara y Bartiolo, 2018).

La investigación se realizó teniendo en cuenta los antecedentes antes estudiados, en la Sede del Frente Policial Tumbes, se espera una relación directa al entrevistar a la población de la sede, la misma que cuenta con una población de 62 subalternos y 8 oficiales, y una muestra de 26 efectivos policiales, aplicándoseles el instrumento de recolección de información, utilizando la encuesta elaborada para este fin, con un

preguntas y respuestas valoradas en la escala de Liker, del tipo de acuerdo. Al ejecutarse el trabajo de investigación, se obtuvieron los resultados que ha permitido conocer la correlación entre las variables y sus dimensiones, tales como: desempeño de la tarea, civismo, planeación, dirección, organización y control; las conclusiones y recomendaciones deberían ser utilizadas para optimizar las decisiones que se tomen en el alto mando policial o aplicar los correctivos necesarios para alcanzar los objetivos de la institución. De igual manera, brindara un beneficio a los educandos de la Escuela de Administración, porque dispondrán de información que podrá ser utilizada como antecedentes en futuras investigaciones sobre las variables de estudio.

De acuerdo, con la (Ley N° 1267 orgánica de la Policía Nacional del Perú, 2002), “la Policía Nacional Peruana, es un órgano del Estado cuya creación asegura el orden del país, dentro del territorio nacional, facilitar el acceso a hacer uso de los derechos fundamentales de los ciudadanos y el desempeño normal de las labores de las personas. Su finalidad es dar garantía, manteniendo y restableciendo el orden dentro del territorio peruano, protege y apoya a los ciudadanos. La policía es garantía para que se cumplan las normas y la que el patrimonio público y privado se encuentren seguros. Prevenir, investigar y combatir la delincuencia. Vigilar y controlar las fronteras. (p.1)

La Policía Nacional del Perú, para cumplir con el fin de proteger a la población de acuerdo con la (Ley N° 1267 orgánica de la Policía Nacional del Perú, 2002), “se le ha confiado con personal, recursos materiales; y cuenta con un orden institucional establecido y muy estructurada organizacionalmente, se encuentra debidamente separado el ámbito operacional de lo administrativo, siendo materia de este trabajo de investigación el ámbito administrativo, pretendiéndose determinar si el personal policial que es asignado a realizar este tipo de labores administrativas, cuenta con las capacidades necesarias para cumplir cabalmente con las funciones encomendadas por el estamento superior.

Según la Dirección Nacional de la Policía Nacional del Perú, el personal policial puede ser cambiado de colocación por necesidad de servicio, destaque, asignación y reasignación, se efectuarán solamente una vez al año, con la finalidad de mejorar progresivamente la gestión de administración de personal; pero, en muchas ocasiones el nivel de mejora del desempeño de los efectivos policiales es muy lento, debido a que deben empezar el aprendizaje del nuevo puesto de trabajo, haciendo más lenta el desarrollo y consecución de las tareas diarias, dificultando la obtención del logro de los objetivos y yendo en contra de la buena imagen institucional.

Dada la situación problemática expuesta, se formuló la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial Tumbes, 2024? y los problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial Tumbes, 2024? y ¿Cuál es la relación que existe entre el civismo y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial Tumbes, 2024? En este sentido, los objetivos formulados fueron: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial Tumbes, 2024 y los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional en la Sede del Frente Policial Tumbes, 2024 y determinar la relación que existe entre el civismo y la gestión institucional en la Sede del Frente Policial Tumbes, 2024.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Desempeño laboral

“Es el comportamiento del subordinado para conseguir las metas planteadas. Comportamiento medible orientado a un fin, manifestándose la predisposición y capacidad de ejecutarla, siempre y cuando las condiciones resulten ideales para alcanzarlas” (Chiavenato, 2004).

“Conforman el desempeño laboral: 1. Desempeño de la tarea: los deberes y responsabilidades del empleado. 2. Civismo: las acciones para mejorar el ambiente psicológico, apoyar a los compañeros, respaldar las metas trazadas, respetar, sugerir y actuar positivamente. 3. Falta de productividad” (Robbins & Jugden, 2013).

“Indica que es el resultado de evaluar el desempeño de un empleado respecto a su puesto para mejorar su productividad y alinear los objetivos de los empleados con los empresariales, proporcionando reingeniería laboral permanente de las labores del puesto, y remunerarlos adecuadamente resulta primordial” (Snell y Bohlander 2013).

(Robbins y Judge 2013), indican que “para evaluar el desempeño, hay que describir las fortalezas, las debilidades, y las capacidades del empleado, observar las tareas, el nivel cognitivo, la colaboración, asistir puntualmente, participar activamente, y se valora de acuerdo a una escala”.

La medición del desempeño del subordinado, es el proceso para obtener el rendimiento del subordinado; su aporte a la empresa y su permanencia en ella. Cuando es inferior, corresponde una acción correctiva; si es satisfactorio debe ser recompensado. Estas mediciones de la productividad laboral deben ser recompensadas, e indican a quienes se les debe otorgar un incremento de remuneración y a quienes se les debe capacitar (Werther y Davis, 2008).

La medición del empeño en la productividad del del trabajador sirve como un medio para la toma de decisiones en cuanto promociones, cambios y remoción de empleados, así como, de capacitación y desarrollo (Robbins y Judge 2013).

(Salas, 2012), refiere que, el rendimiento laboral y su productividad están en relación con sus cualidades para resolver problemas. Estas cualidades deben medirse, observando como el trabajador las aplica todos los días para afrontar y solucionar las diversas situaciones que se le presentan en su vida profesional.

2.1.2 Gestión institucional

Refiere que es el proceso para realizar la planificación de actividades a realizar en el futuro, dirigiendo los recursos, organizarlos y controlarlos, en la empresa, para lograr un alto bienestar en lo económico o social (Koonz, 2003). En tanto que (Ramírez, Ramírez y Calderón 2017), enfatiza en lo manifestado por Koonz, cuando señala que la gestión es la práctica del proceso administrativo: la planeación, organizando, dirigiendo, coordinando y controlando las operaciones de la institución, seguramente ambos basados en los fundamentos de (Fayol, 1971), quien sostenía que “la gestión es una actividad universal que puede aplicarse a cualquier tipo de organización”.

(Koontz 2003) también afirma que “el proceso de gestión que comprende las funciones de prevenir, la organización, dirigir, coordinar y controlar”.

“La planificación como una conexión entre el presente y un futuro deseado, siendo una función administrativa clave que implica definir misiones, objetivos y estrategias, así como asignar recursos y establecer un marco temporal para lograrlos” (Ramírez, Ramírez y Calderón 2017).

La misión, es la parte fundamental de la empresa, se representa mediante una concisa afirmación que contiene los principios, objetivos, metas y valores esenciales de la organización. Este enunciado debe ser conocido y comprendido por todos los empleados y colaboradores con el desarrollo de la empresa (Luna, 2014).

La visión de la empresa es una representación de la imagen perfecta de cómo aspiramos que la empresa sea en el futuro. Es la proyección que deseamos para la empresa en un horizonte temporal ideal a largo plazo de lo que queremos que sea la empresa (Ramírez, Ramírez y Calderón, 2017).

La organización, es la identificación y categorización de las labores necesarias para alcanzar los objetivos. Deben ser agrupadas según su contribución a los objetivos, este grupo de labores deben ser asignadas a administradores con la suficiente idoneidad profesional para que realicen la supervisión y coordinación tanto horizontal como vertical dentro de la estructura de la empresa (Koontz, Weinhrich y Cannice, 2012).

“La organización implica asignar tareas y responsabilidades a los empleados, según lo planificado para lograr las metas establecidas. Las funciones se designan según la naturaleza del trabajo y el perfil del puesto, mientras que las responsabilidades se centran en cumplir de manera precisa cada tarea asignada” (Ramirez, Ramirez y Calderón, 2017).

“El control consiste en la evaluación y ajuste de las funciones de la organización, asegurándose que se cumpla con lo planificado, normas internas, planes, objetivos y metas creadas para su logro” (García, 2012).

(El control es un instrumento que surge por la necesidad de la gerencia de realizar acciones proactivas que respondan a minimizar el riesgo que incide en toda la organización y en los diversos tipos de empresas” (Kreston, 2015).

“El Control, pretende que la gerencia y todos los empleados, realicen acciones de prevención, simultáneas y posteriores a sus operaciones, para que la disposición de sus activos y actividades, se orienten al logro de los objetivos, metas y misión de cada organización” (Salazar, 2014).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Hipótesis

General

Existe una relación directa y positiva entre el desempeño laboral y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial de Tumbes, 2024.

Específicas

1. Existe una relación directa y positiva entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial de Tumbes, 2024.
2. Existe una relación directa y positiva entre el civismo y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial de Tumbes, 2024.

3.2 Variables

V1: Desempeño laboral

Dimensiones:

- Desempeño de la tarea
- Civismo

V2: Gestión institucional

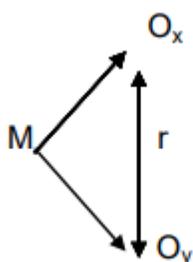
Dimensiones:

- Planeación
- Dirección
- Organización
- Control

3.3. Tipo de investigación

El estudio es de tipo descriptivo y correlacional, busca encontrar la relación entre el desempeño laboral y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial en Tumbes; así como, de sus dimensiones. El diseño es No experimental, no se ha realizado intervención en las variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Su gráfico representativo es:



Esto es:

M = Muestra de 26 efectivos policiales.

X = Es la variable 1 (Desempeño laboral)

Y = Es la variable 2 (Gestión institucional)

r = Factor de correlación.

3.4. Población y muestra

De acuerdo con la información obtenida en la Sede de la Región Policial de Tumbes, la población quedó constituida por 62 suboficiales y 08 oficiales, lo que hace un total de 70 policías.

La muestra, se calculó, aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN^2}{d^2 N^2 + Z^2 pq}$$

Z: Nivel de confianza

p: Probabilidad.

q: Complemento de p, $q = (1 - p)$

N: Población del estudio según la Sede del Frente Policial Tumbes

d: Nivel de precisión.

En este trabajo se tiene que:

Z= 1.96

P= 50%

q= 50%

N= 70 policías

d= 10%

Los valores en la fórmula son:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(70)^2}{(0.1)^2 (70)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 40.73$$

Se obtiene una muestra de 41 policías

Determinamos el ajuste en el cálculo de la muestra:

$$f = \frac{n}{N} = \frac{40.73}{70} = 0.5819 \cong 58.19\% > 10\%$$

Ajustamos la muestra:

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}} = \frac{40.73}{1 + \frac{40.73}{70}} = 25.75$$

La muestra es de 26 efectivos, correspondiente 03 oficiales y 23 suboficiales.

3.5 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Métodos

Se administró una encuesta que contenía un cuestionario con 60 preguntas, construidas en base a cada dimensión de las variables 1 y 2; cada solución a la pregunta, fue planteada en tipo escala, que estuvieron valoradas entre 1 al 5 puntos, de tal manera que permitan aplicar los métodos de correlación, luego se aplicó las pruebas de Shapiro Will o Kolmogorov Smirnov, correspondiendo aplicar el método de correlación de Spearman, con la finalidad de probar las hipótesis.

Método deductivo: Nos permitió obtener conclusiones a partir de las teorías existentes sobre el desempeño laboral y la gestión institucional y comprender la información obtenida en la ejecución de la investigación.

Método Inductivo: La aplicación de este método nos permitió realizar la discusión de resultados, con las teorías y los antecedentes de la investigación y obtener el informe final del trabajo de investigación.

3.5.2 Técnica

La encuesta: estuvo dirigida a los 26 efectivos policiales que participaron en la investigación, los mismos que conforman la muestra estratificada, compuesta por 3 oficiales y 23 subalternos, se aplicará en el centro de labores del Frente Policial de Tumbes.

3.6. Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó una encuesta a los 26 efectivos policiales, en su centro de labores de la Sede Tumbes, el cual nos permitió realizar la tabulación, gráficos y su interpretación, insumo importante para la discusión de estos resultados obtenidos.

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos

Después de la aplicación de la encuesta, se procedió a elaborar una matriz de datos con las respuestas obtenidas, aplicándose la prueba de normalidad, dado que la muestra utilizada en la investigación es igual a 26 corresponde aplicar la prueba de Shapiro Wilk, la misma que nos dio un p valor = 0.000 que resulta menor a 0.05, lo que significa que los datos NO siguen una distribución normal, por lo que para la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, con el siguiente intervalo para la validación de las hipótesis:

Rho			Correlación
-1			Negativa (-) grande y perfecta
-0.9	a	-0.99	Negativa muy alta (-)
-0.7	a	-0.89	Negativa alta (-)
-0.4	a	-0.69	Negativa moderada (-)
-0.2	a	-0.39	Negativa baja (-)

-0.01	a	-0.19	Negativa muy baja (-)
0			Nula (0)
0.01	a	0.19	Positiva muy baja (+)
0.20	a	0.39	Positiva baja (+)
0.40	a	0.69	Positiva moderada (+)
0.70	a	0.89	Positiva alta (+)
0.90	a	0.99	Positiva muy alta (+)
1			Positiva grande y perfecta (+)

Luego, se elaboraron las tablas con su respectiva interpretación para realizar la validación de las hipótesis estadísticas. Finalmente, se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones de este trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de resultados

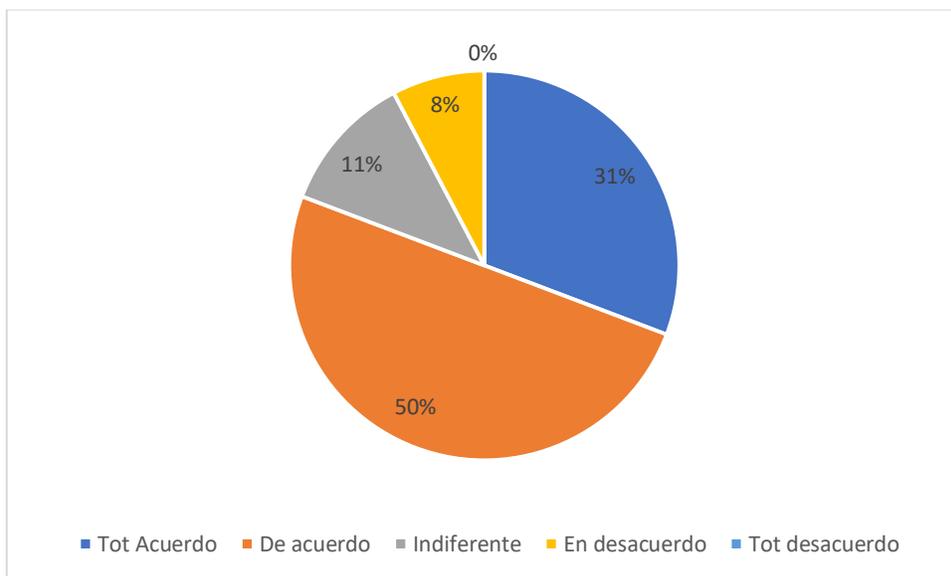
Tabla 1:

Se encuentra bien ubicado en su puesto de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	8	31%
De Acuerd.	13	50%
Indiferent.	3	11%
En desac.	2	8%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 1:

Se encuentra bien ubicado en su puesto de trabajo



Los efectivos policiales se ubican correctamente en su puesto de trabajo, acción favorable para el logro de una buena gestión institucional en la Sede Policial Tumbes.

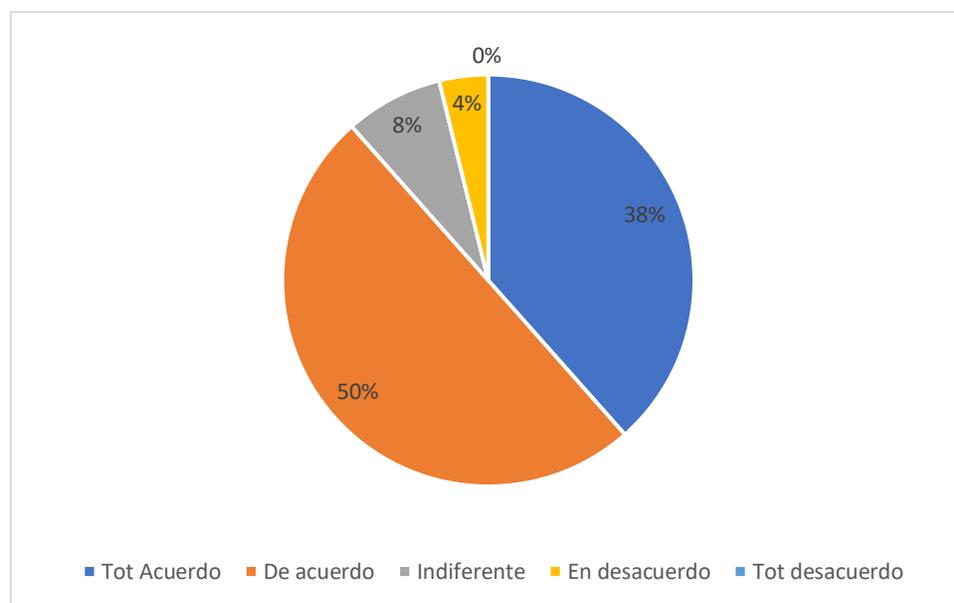
Tabla 2:

Desarrolla plenamente sus capacidades en su puesto de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	10	38%
De Acuerd.	13	50%
Indiferent.	2	8%
En desac	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 2:

Desarrolla plenamente sus capacidades en su puesto de trabajo



Hay un alto porcentaje de personal policial que desarrolla plenamente sus capacidades en su puesto de trabajo, indicador que favorece la buena gestión institucional en la Sede Policial Tumbes.

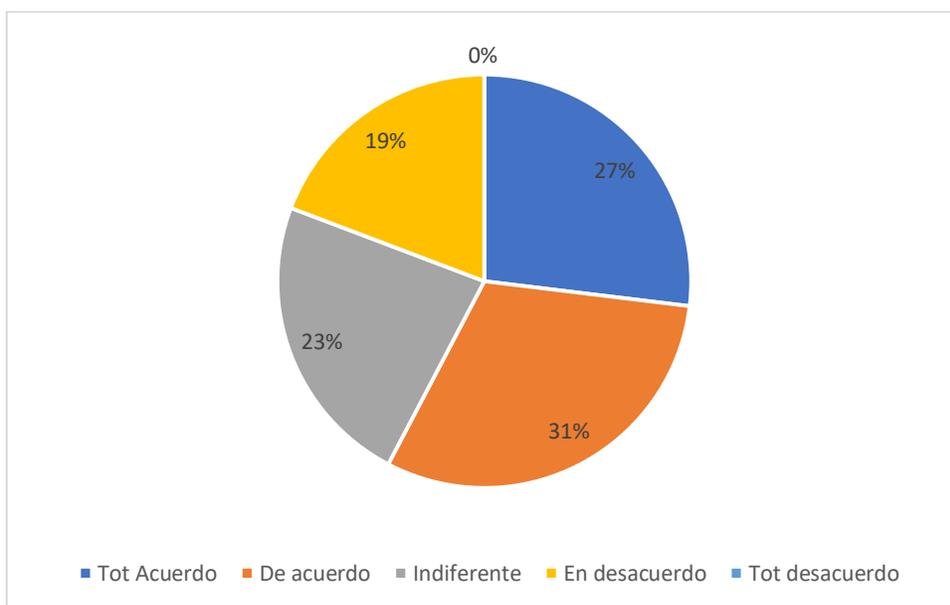
Tabla 3:

En otro puesto de trabajo, su desempeño sería mejor

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	7	27%
De Acuerd.	8	31%
Indiferent.	6	23%
En desac	5	19%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 3:

En otro puesto de trabajo, su desempeño sería mejor



El 58% manifiesta que en otro puesto de trabajo su desempeño sería mejor, contradice al indicador que se encuentra bien ubicado en el puesto de trabajo, lo que afectaría negativamente la relación desempeño laboral y gestión institucional.

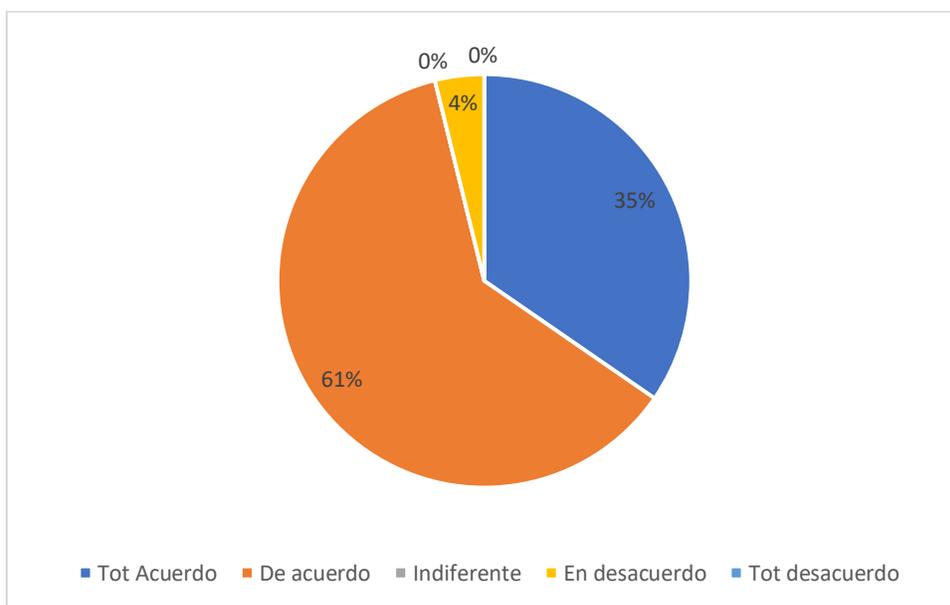
Tabla 4:

La labor que realiza es importante para el logro de los objetivos

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	9	35%
De Acuerd.	16	61%
Indiferent.	0	0%
En desac	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 4:

La labor que realiza es importante para el logro de los objetivos



El logro de este indicador en la Sede Policial Tumbes, es muy importante para incrementar el nivel de gestión institucional.

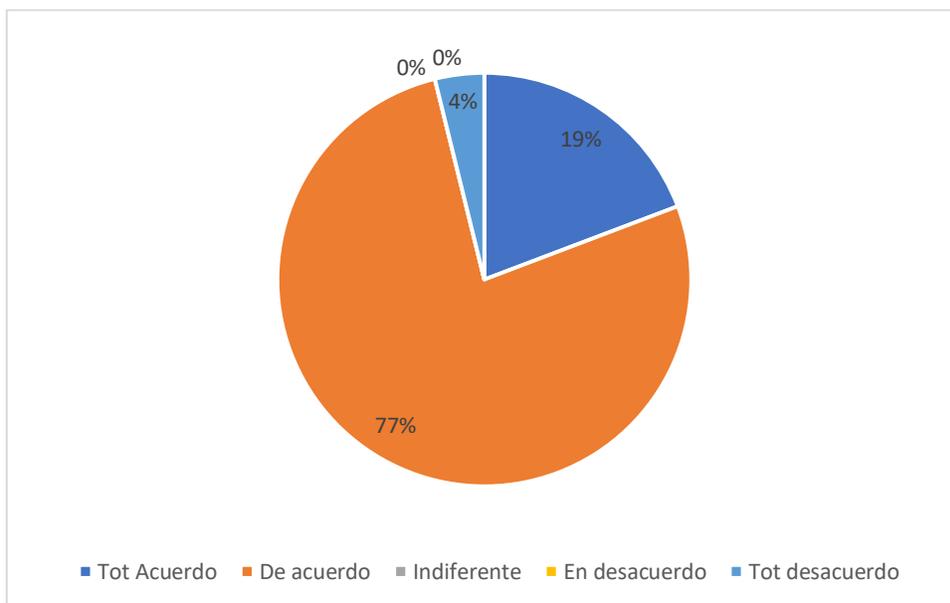
Tabla 5:

Su labor va más allá de lo que se le exige

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	5	19%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	0	0%
En desac.	0	0%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 5:

Su labor va más allá de lo que se le exige



El personal policial está totalmente de acuerdo 19% y 77% de acuerdo, que su labor va más allá de lo que se le exige, elevando el nivel del desempeño labor y consecuentemente de la gestión institucional.

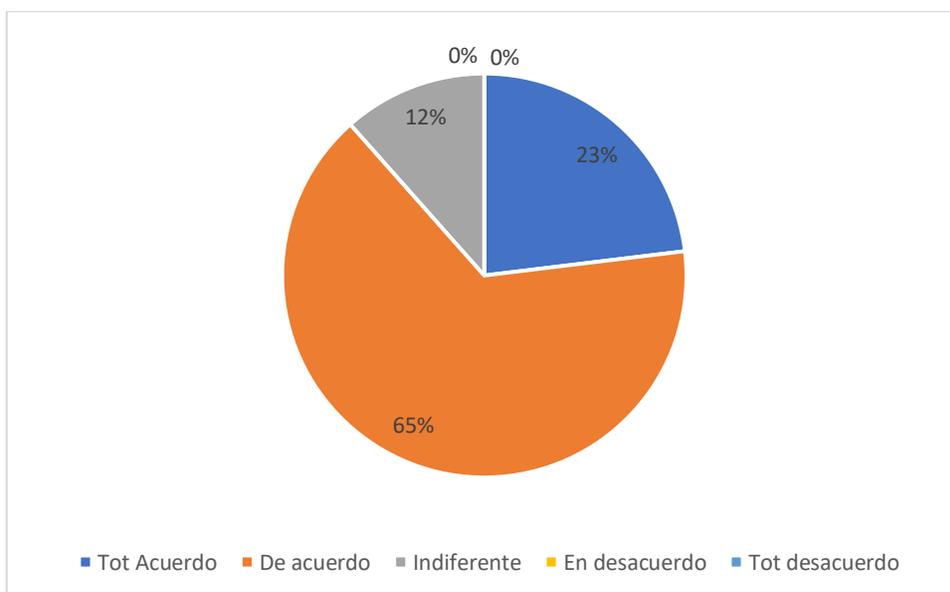
Tabla 6:

Se organiza adecuadamente para desempeñar su tarea

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	6	23%
De Acuerd.	17	65%
Indiferent.	3	12%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 6:

Se organiza adecuadamente para desempeñar su tarea



El personal policial se organiza adecuadamente para desempeñar su tarea, indicador que favorece el desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes.

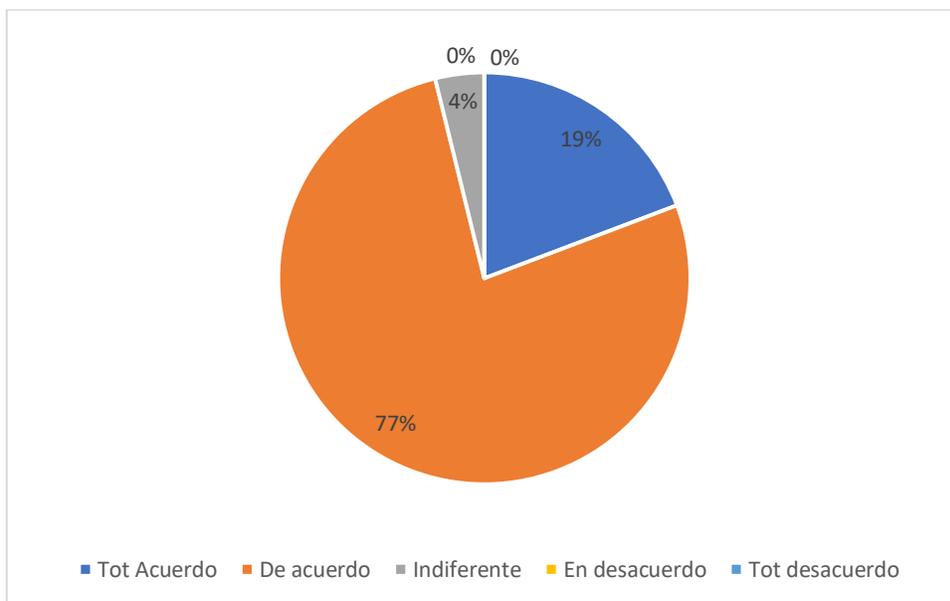
Tabla 7:

Las funciones y responsabilidades del puesto están claramente definidas

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	5	19%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	1	4%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 7:

Las funciones y responsabilidades del puesto están claramente definidas



El personal policial responde que las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas, lo que resulta positivo en el desempeño laboral y para una buena gestión institucional.

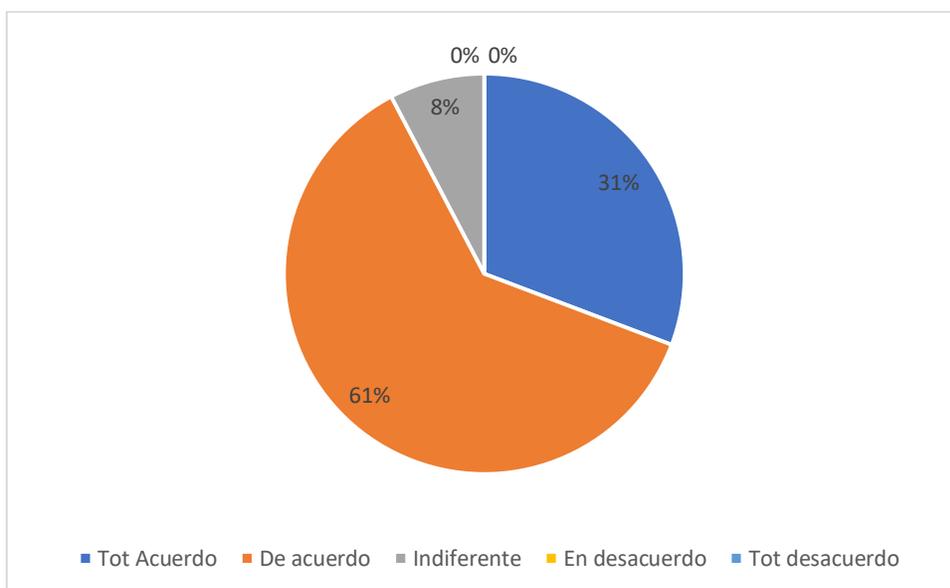
Tabla 8:

Sus tareas son útiles para el logro de los objetivos institucionales

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	8	31%
De Acuerd.	16	62%
Indiferent.	2	8%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Gráfico 8:

Sus tareas son útiles para el logro de los objetivos institucionales



El personal policial es consciente que desarrolla plenamente sus capacidades en su puesto de trabajo en la Sede Policial Tumbes, lo que incide directamente en su desempeño laboral en beneficio de una buena gestión institucional.

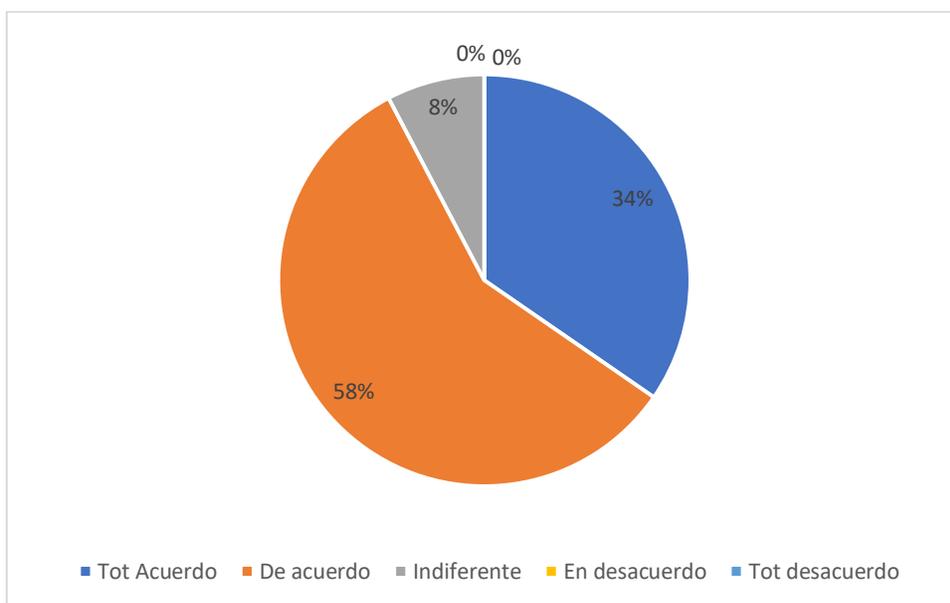
Tabla 9:

Asiste puntualmente al puesto de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	9	34%
De Acuerd.	15	58%
Indiferent.	2	8%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 9:

Asiste puntualmente al puesto de trabajo



El personal policial asiste puntualmente al puesto de trabajo en la Sede Policial Tumbes, indicador que favorece el desempeño laboral para una buena gestión institucional.

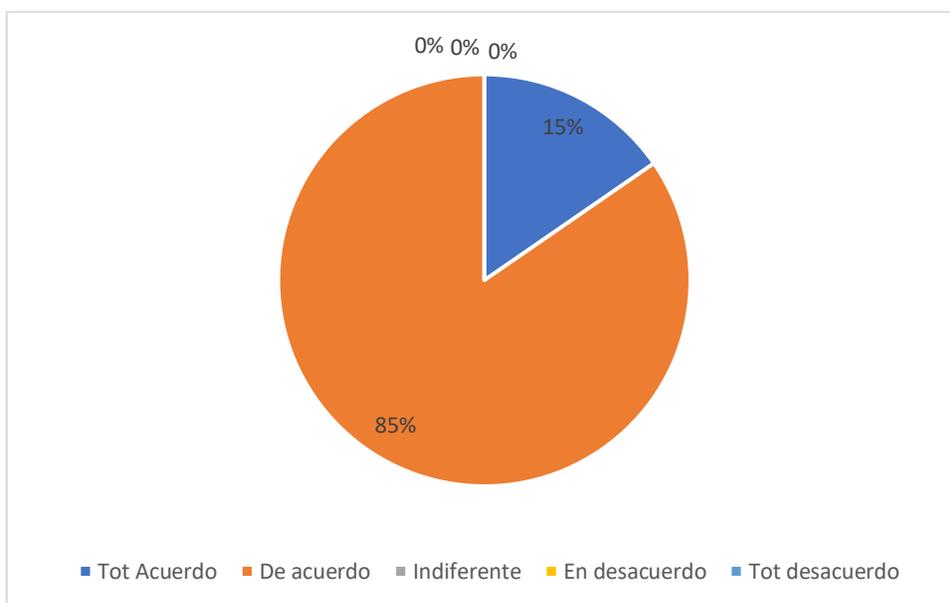
Tabla 10:

Utiliza el tiempo necesario para realizar la tarea

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	4	15%
De Acuerd.	22	85%
Indiferent.	0	0%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 10:

Utiliza el tiempo necesario para realizar la tarea



El personal policial utiliza el tiempo necesario para ejecutar la tarea, indicador favorable para tener un buen desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes.

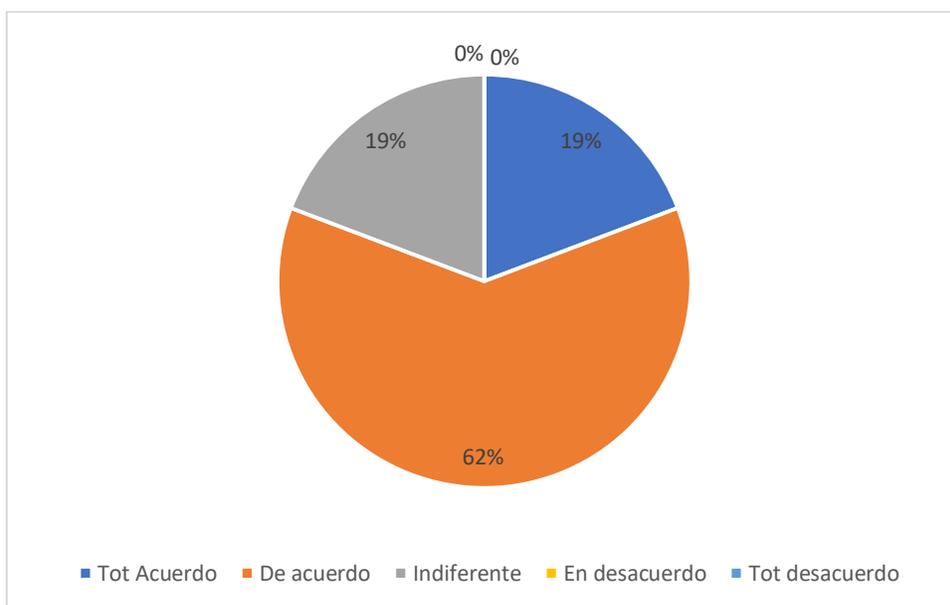
Tabla 11:

Tiene motivación para desempeñare la tarea

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	5	19%
De Acuerd.	16	62%
Indiferent.	5	19%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 11:

Tiene motivación para desempeñare la tarea



El personal policial tiene motivación para desarrollar la tarea, lo que resulta muy importante para su desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes.

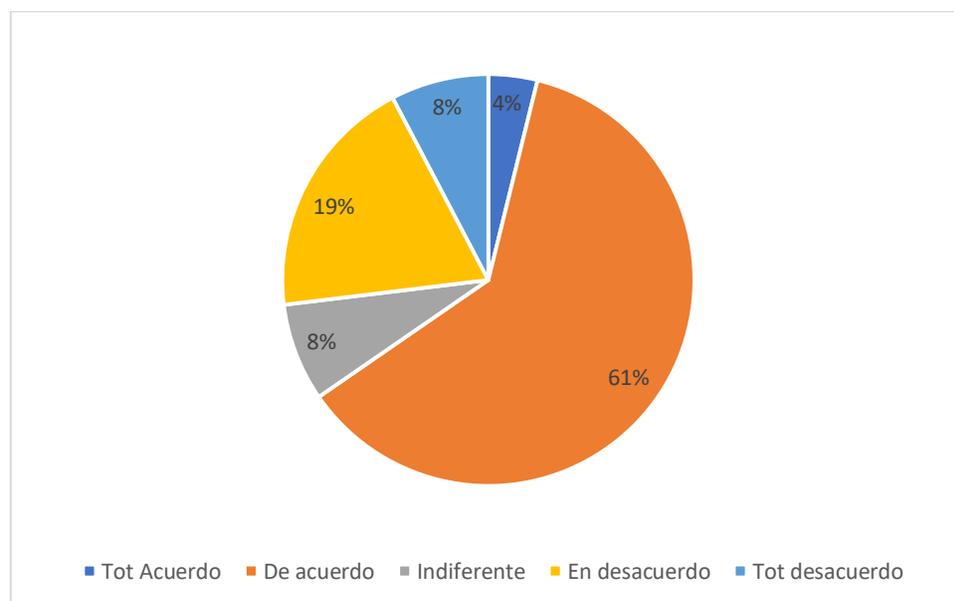
Tabla 12:

Es reconocido por la labor que realiza

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	1	4%
De Acuerd.	16	61%
Indiferent.	2	8%
En desac	5	19%
Tot desac.	2	8%
Total	26	100%

Figura 12:

Es reconocido por la labor que realiza



Existe un descontento en el personal policial, porque sienten que no se le reconoce por la labor que realizan en la Sede Policial Tumbes, malestar que incide de manera negativa en el desempeño laboral en desmedro de la gestión institucional.

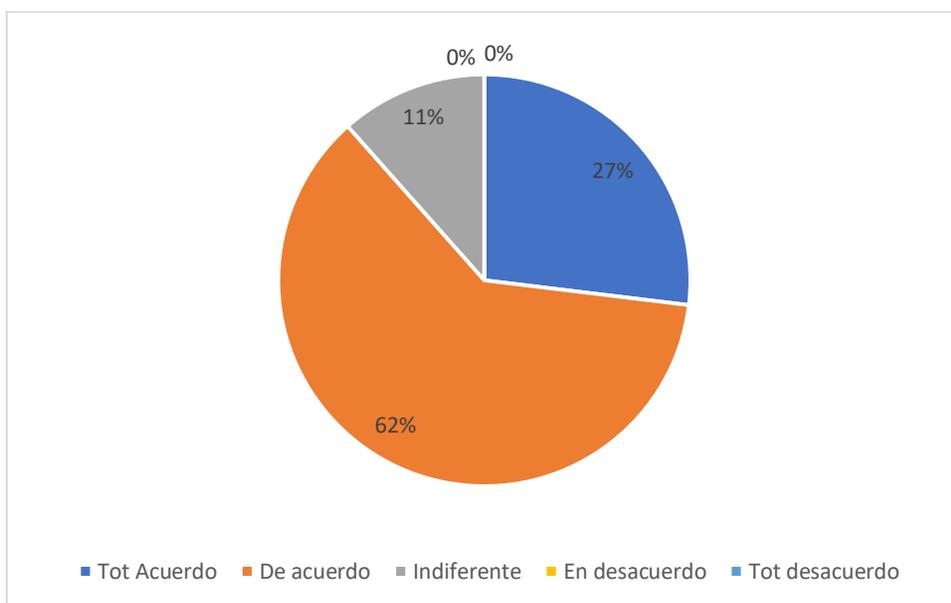
Tabla 13:

Su labor es de alta calidad

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	7	27%
De Acuerd.	16	62%
Indiferent.	3	11%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 13:

Su labor es de alta calidad



El personal policial refiere que la labor que realiza es de alta calidad en la Sede Policial Tumbes, indicador favorable en el desempeño laboral y en la gestión institucional.

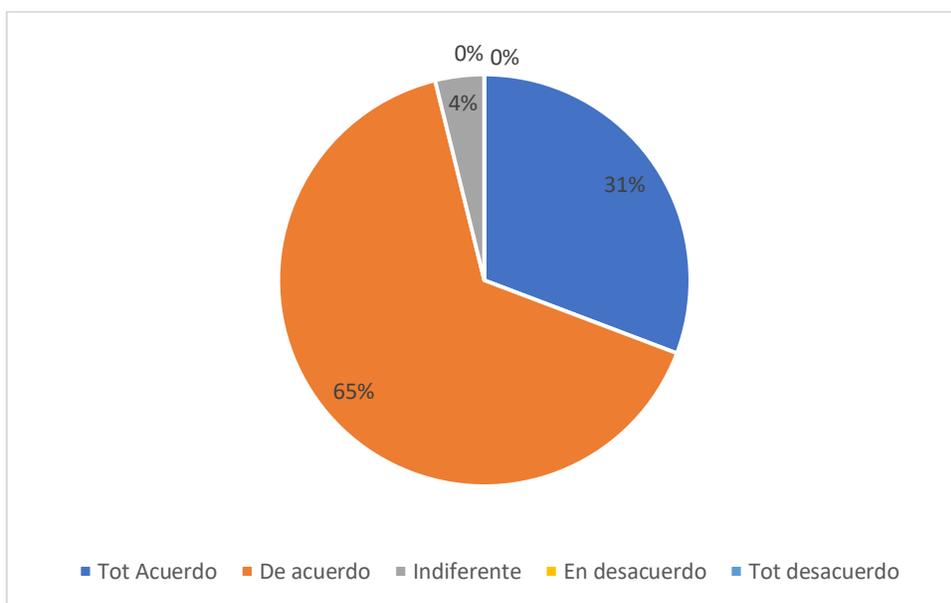
Tabla 14:

Se encuentra altamente calificada para el puesto

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	8	31%
De Acuerd.	17	65%
Indiferent.	1	4%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 14:

Se encuentra altamente calificada para el puesto



El personal policial se encuentra altamente calificado para el puesto de trabajo en la Sede Policial Tumbes, indicador favorable en el desempeño laboral y en la gestión institucional.

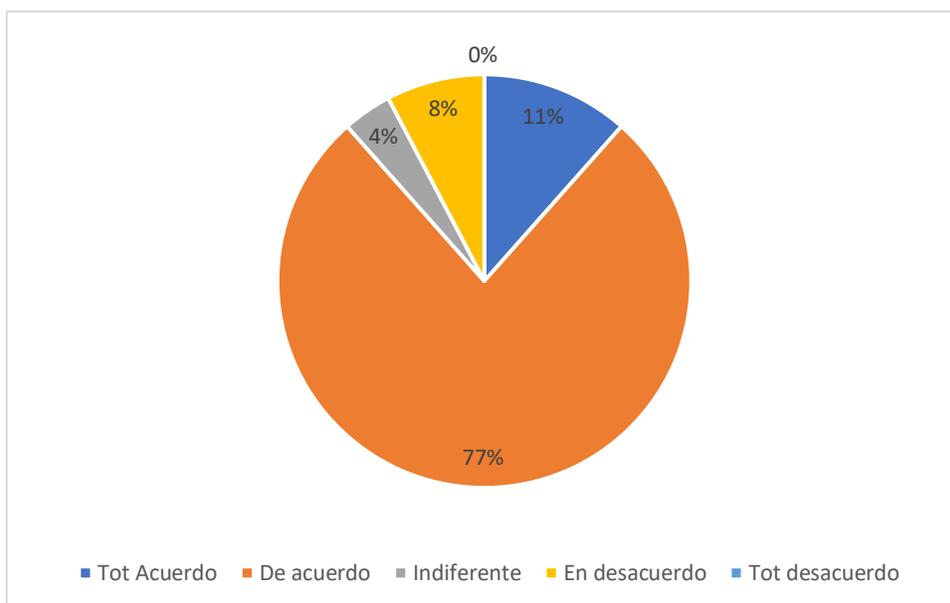
Tabla 15:

Tienen libertad para desempeñar su tarea

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	1	4%
En desac.	2	8%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 15:

Tienen libertad para desempeñar su tarea



El personal policial tiene libertad para desempeñar su tarea en la Sede Policial Tumbes, indicador favorable para un buen desempeño laboral y por ende en la gestión institucional.

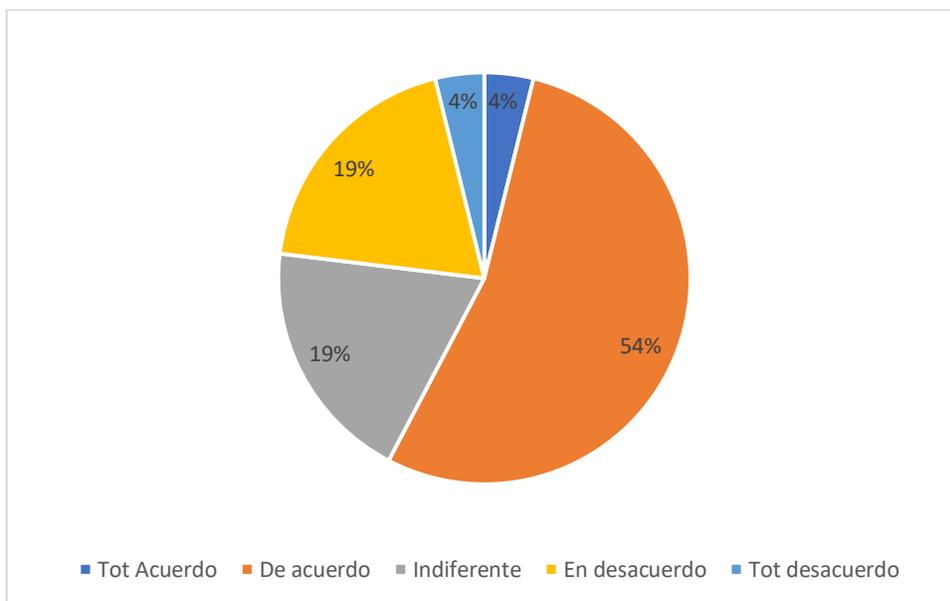
Tabla 16:

Sus compañeros se ausentan del puesto de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	1	4%
De Acuerd.	14	54%
Indiferent.	5	19%
En desac	5	19%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 16:

Sus compañeros se ausentan del puesto de trabajo



El personal policial respecto al ausentismo laboral tiene una respuesta variada, lo que significa que existen casos de ausentismo, lo que va en contra del desempeño laboral y en consecuencia, de la gestión institucional.

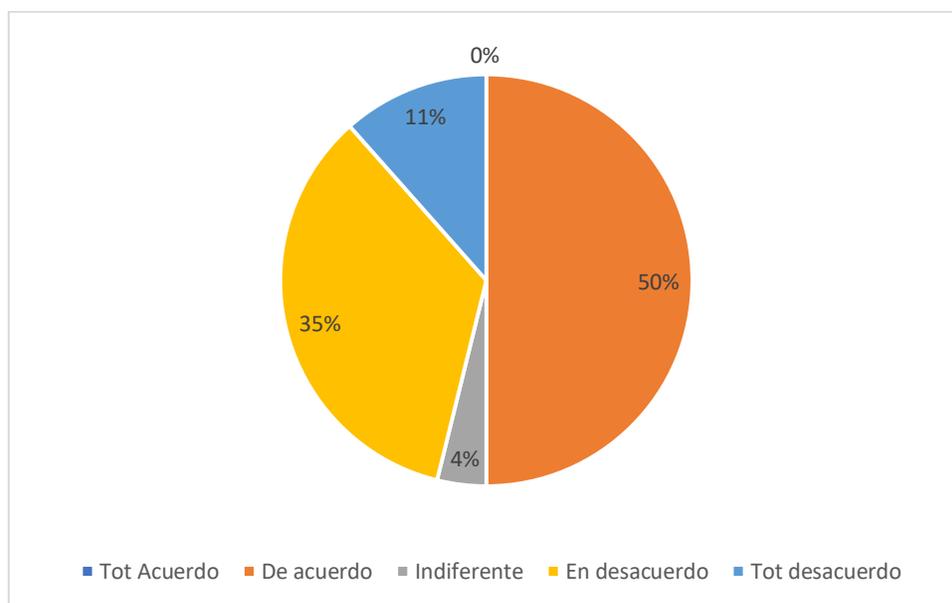
Tabla 17:

Su remuneración es adecuada

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	0	0%
De Acuerd.	13	50%
Indiferent.	1	4%
En desac	9	35%
Tot desac.	3	11%
Total	26	100%

Figura 17:

Su remuneración es adecuada



El personal policial muestra un malestar en cuanto a la remuneración que percibe, indicador que va en contra del desempeño laboral y de la gestión institucional.

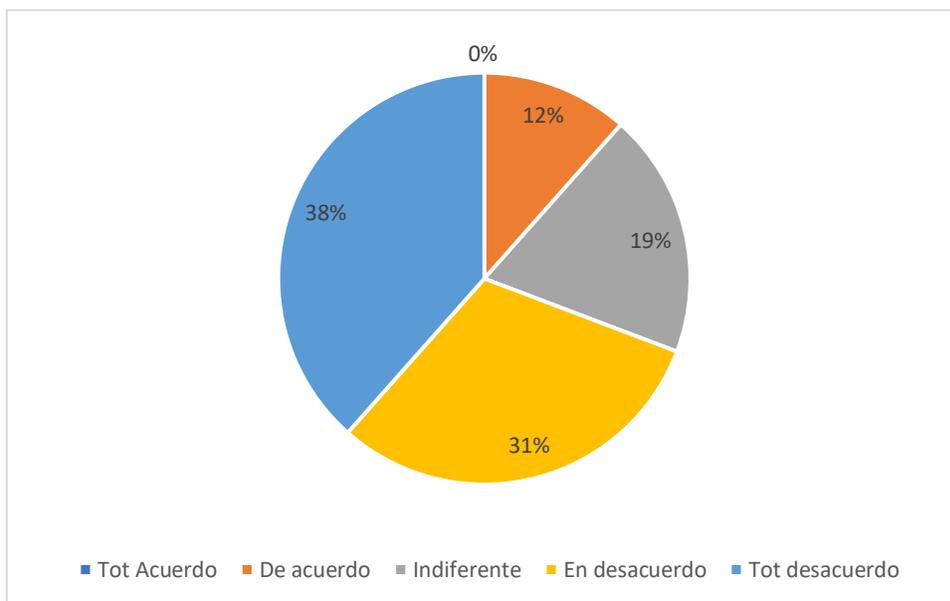
Tabla 18:

Percibe alguna remuneración adicional por su desempeño

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	0	0%
De Acuerd.	3	12%
Indiferent.	5	19%
En desac	8	31%
Tot desac.	10	38%
Total	26	100%

Figura 18:

Percibe alguna remuneración adicional por su desempeño



El personal policial no se siente reconocido por su desempeño laboral, indicador que afecta directamente el desempeño laboral y de la gestión institucional.

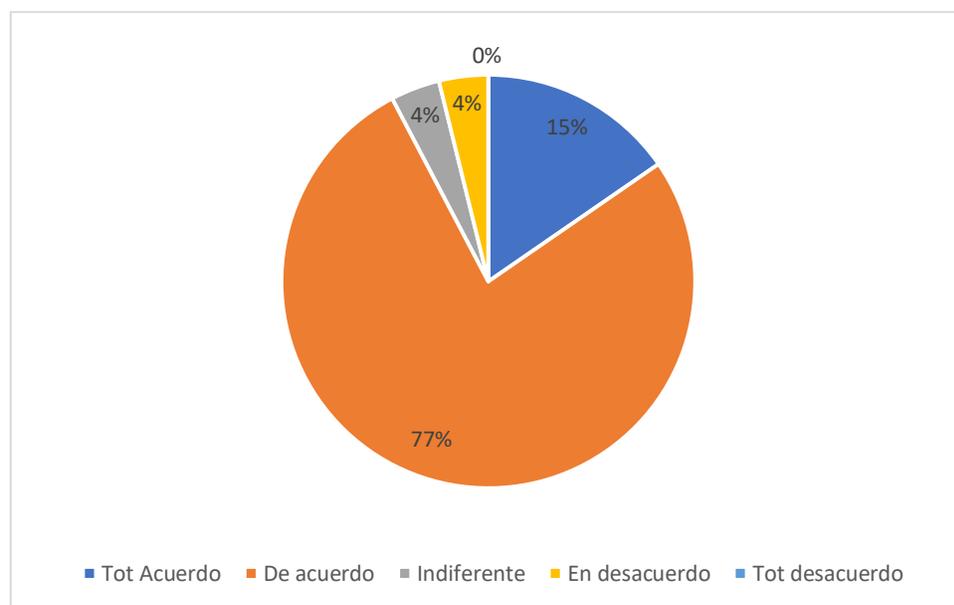
Tabla 19:

En otro puesto se desempeñaría mejor

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	4	15%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	1	4%
En desac.	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 19:

En otro puesto se desempeñaría mejor



El personal policial responde que se desempeñaría mejor en otro puesto de trabajo, indicador que refleja que el efectivo policial no se encuentra bien ubicado en su puesto actual, indicador que va en contra del desempeño laboral y de la gestión institucional.

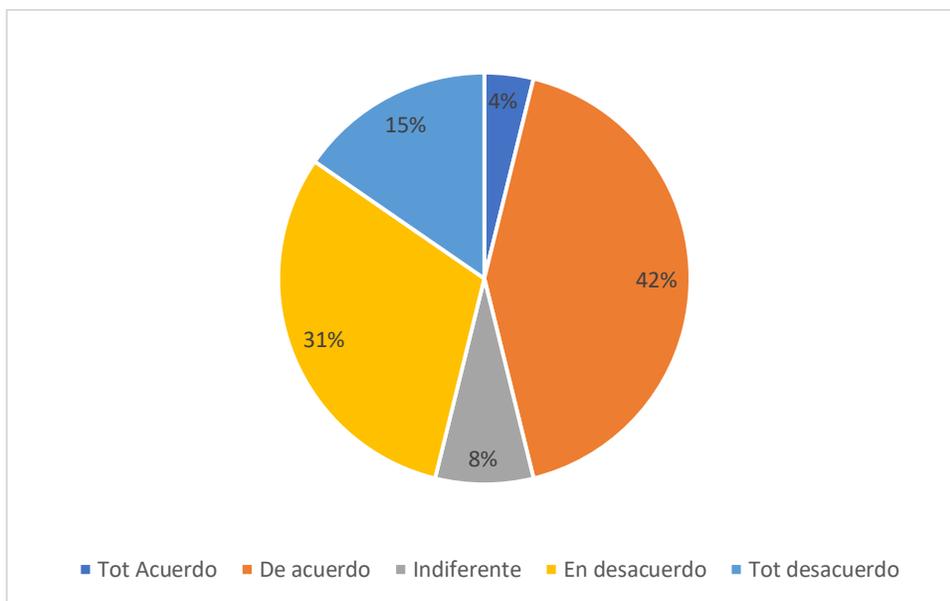
Tabla 20:

Cuenta con la infraestructura adecuada para realizar sus labores

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	1	4%
De Acuerd.	11	42%
Indiferent.	2	8%
En desac	8	31%
Tot desac.	4	15%
Total	26	100%

Figura 20:

Cuenta con la infraestructura adecuada para realizar sus labores



El personal policial no cuenta con la infraestructura adecuada para un buen desempeño laboral, indicador que va en contra de la gestión institucional.

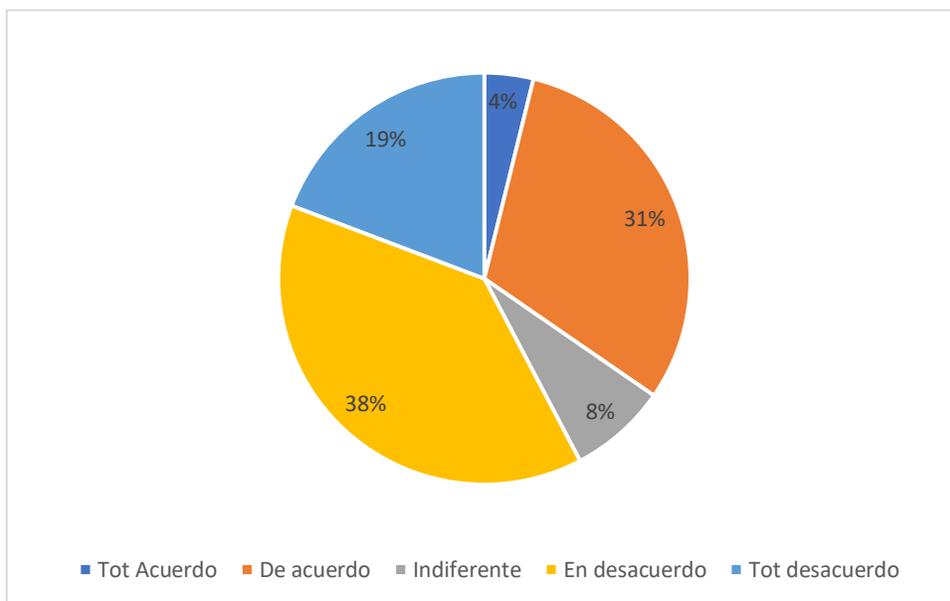
Tabla 21:

Cuenta con los muebles y enseres adecuados para desempeñar sus tareas

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	1	4%
De Acuerd.	8	31%
Indiferent.	2	8%
En desac	10	38%
Tot desac.	5	19%
Total	26	100%

Figura 21:

Cuenta con los muebles y enseres adecuados para desempeñar sus tareas



El personal policial no cuenta con los muebles y enseres adecuados para un buen desempeño laboral, indicador que va en contra de la gestión institucional.

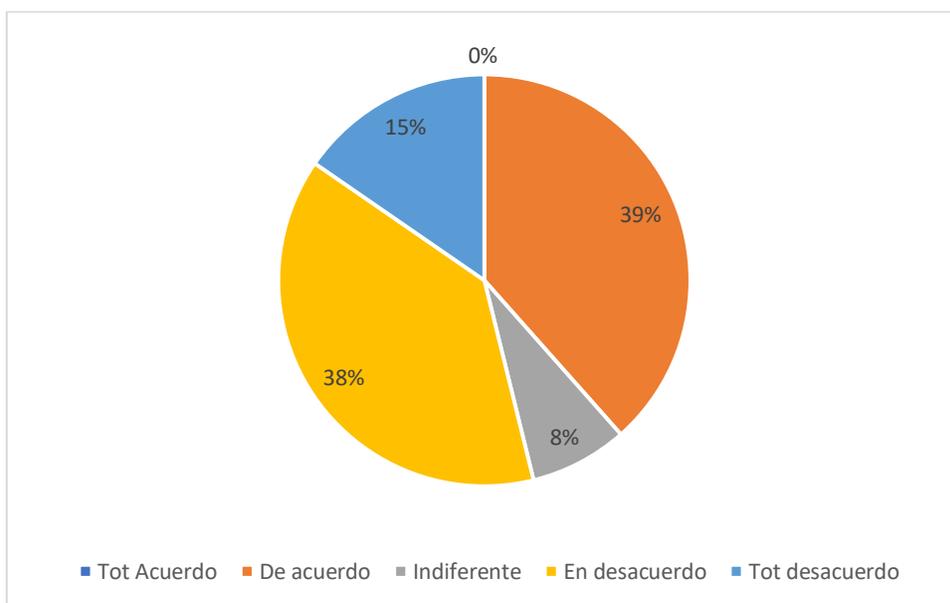
Tabla 22:

Cuenta con la tecnología suficiente para desempeñar la tarea

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	0	0%
De Acuerd.	10	39%
Indiferent.	2	8%
En desac	10	38%
Tot desac.	4	15%
Total	26	100%

Figura 22:

Cuenta con la tecnología suficiente para desempeñar la tarea



El personal policial no cuenta con la tecnología suficiente para un buen desempeño laboral, indicador que va en contra de la gestión institucional.

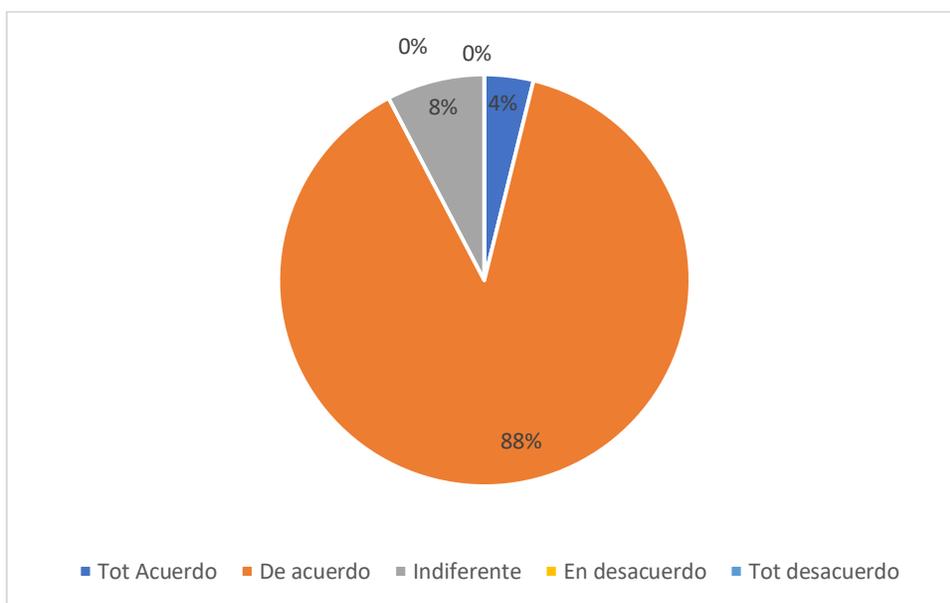
Tabla 23:

Propone planes de trabajo para mejorar la gestión institucional

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	1	4%
De Acuerd.	23	88%
Indiferent.	2	8%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 23:

Propone planes de trabajo para mejorar la gestión institucional



El personal policial propone planes de trabajo para mejorar el desempeño laboral para asegurar una buena gestión institucional.

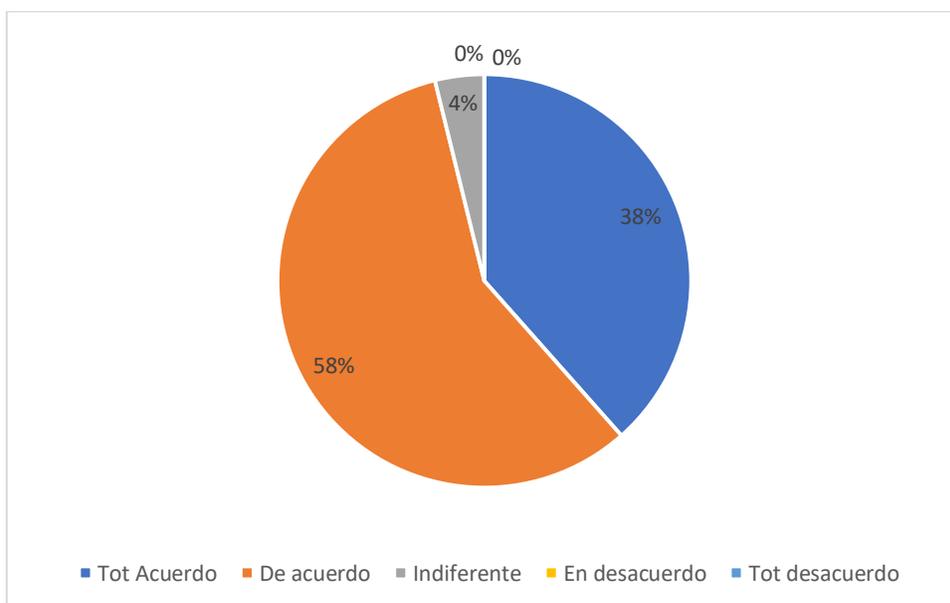
Tabla 24:

Trabajar en esta institución me llena de orgullo y satisfacción

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	10	38%
De Acuerd.	15	58%
Indiferent.	1	4%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 24:

Trabajar en esta institución me llena de orgullo y satisfacción



El personal policial refiere que trabajar en esta institución los llena de orgullo, indicador que asegura una buena imagen en beneficio de la gestión institucional.

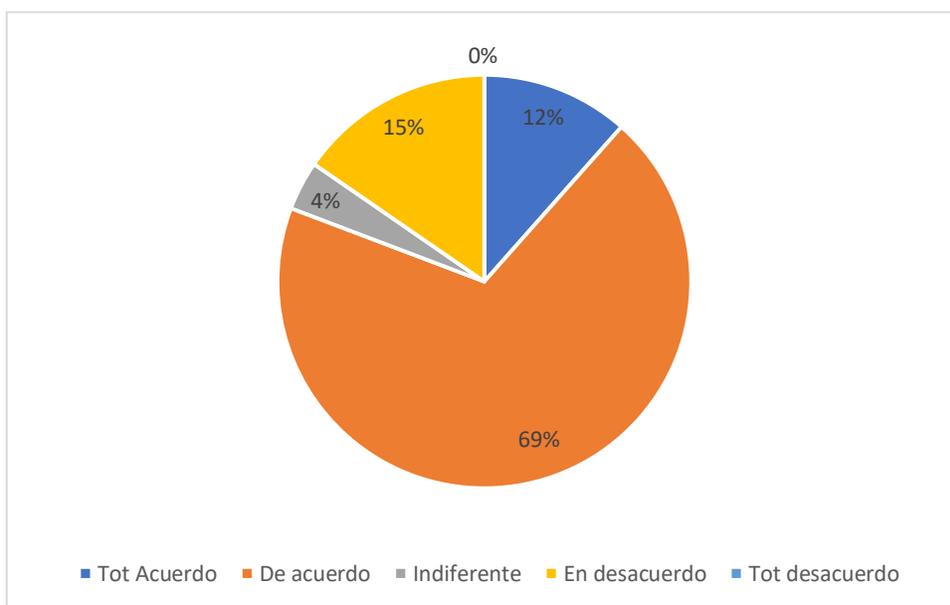
Tabla 25:

Se siente involucrado con los éxitos y fracasos de la institución

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	12%
De Acuerd.	18	69%
Indiferent.	1	4%
En desac.	4	15%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 25:

Se siente involucrado con los éxitos y fracasos de la institución



Los efectivos policiales refieren que se sienten involucrados con el éxito y fracasos de la institución, indicador que es favorable para la gestión institucional, pero debe considerarse que hay un sector de la población que opina contrariamente.

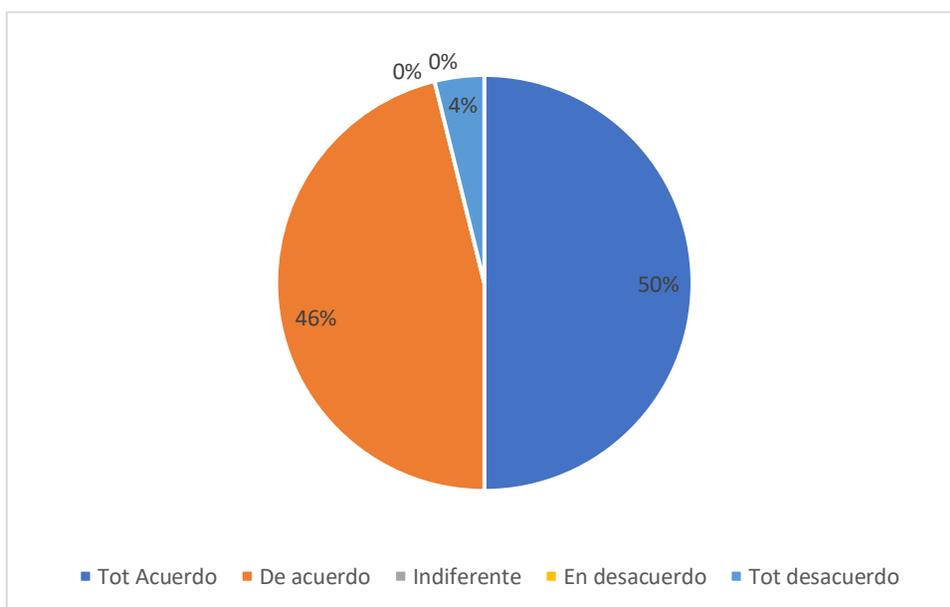
Tabla 26:

Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	13	50%
De Acuerd.	12	46%
Indiferent.	0	0%
En desac	0	0%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 26:

Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución



El personal policial se siente orgulloso de pertenecer a esta institución, indicador muy favorable para optimizar la gestión en la sede del frente policial Tumbes.

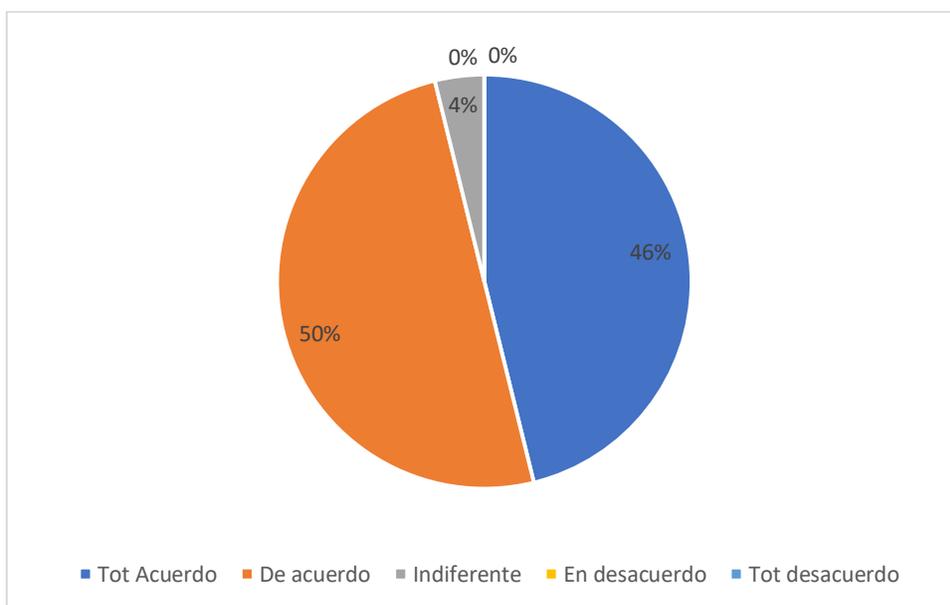
Tabla 27:

Se encuentra dispuesto a asumir nuevos retos en su trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	12	46%
De Acuerd.	13	50%
Indiferent.	1	4%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 27:

Se encuentra dispuesto a asumir nuevos retos en su trabajo



El personal policial se encuentra dispuesto a asumir nuevos retos en la Sede Policial Tumbes, indicador que resulta muy favorable para el éxito de una buena gestión institucional.

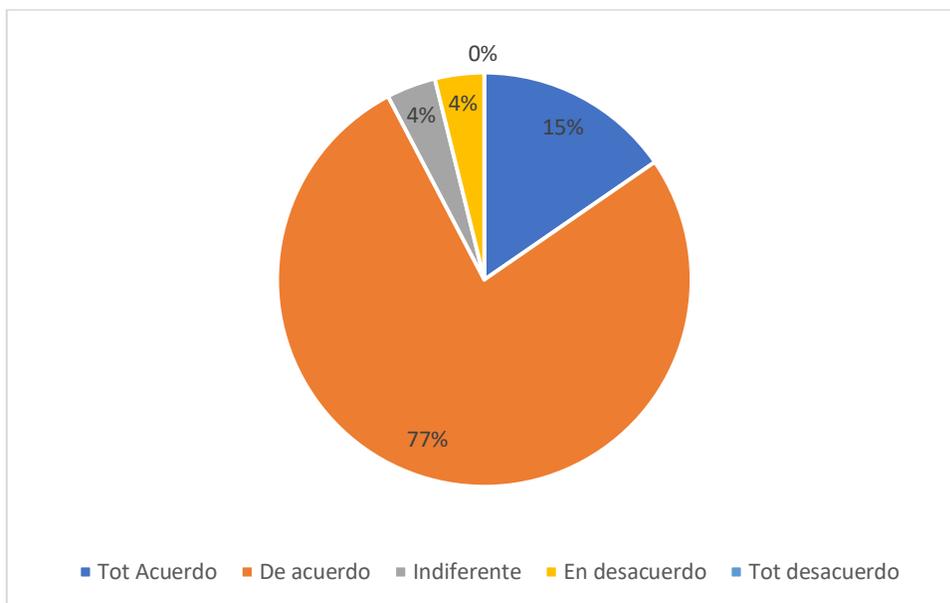
Tabla 28:

Conoce las funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo

Tot. Acuerd.	F. Absoluta	F. Relativa
De Acuerd.	4	15%
Indiferent.	20	77%
En desac	1	4%
Tot desac.	1	4%
Total	0	0%
Total	26	100%

Figura 28:

Conoce las funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo



El personal policial conoce las funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo en la Sede Policial Tumbes, lo que asegura el éxito en el desempeño laboral y de la gestión policial.

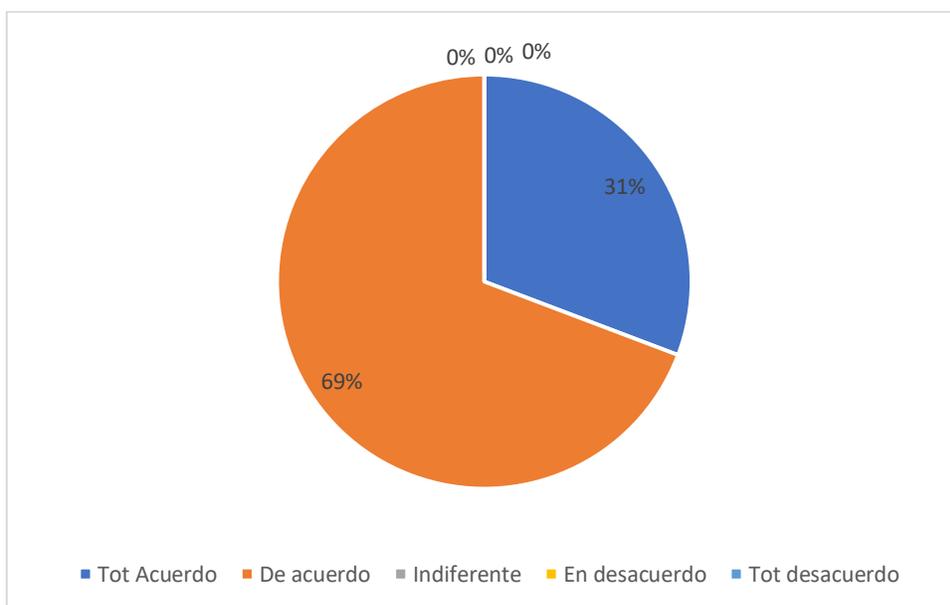
Tabla 29:

Se interesa por capacitarse y desempeñar mejor su trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	8	31%
De Acuerd.	18	69%
Indiferent.	0	0%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 29:

Se interesa por capacitarse y desempeñar mejor su trabajo



El personal policial se interesa por capacitarse y desempeñar mejor su trabajo en la Sede Policial Tumbes, indicador que es favorable para una buena gestión institucional.

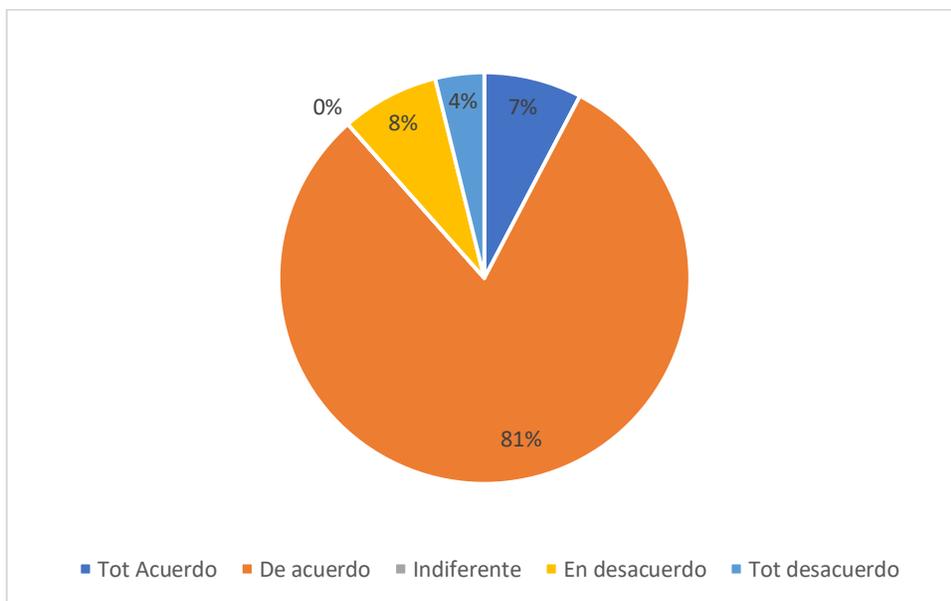
Tabla 30:

Colabora desinteresadamente ejecutando tareas de otras áreas

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	8%
De Acuerd.	21	81%
Indiferent.	0	0%
En desac	2	8%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 30:

Colabora desinteresadamente ejecutando tareas de otras áreas



El personal policial refiere que colabora sin ningún interés ejecutando tareas de otras áreas en la Sede Policial, indicador que beneficia el desempeño laboral y la gestión policial.

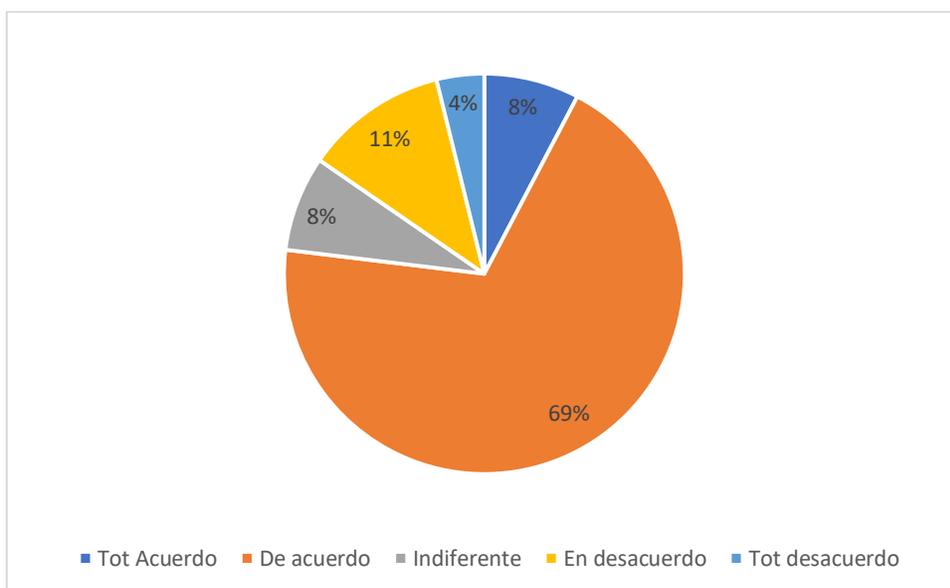
Tabla 31:

Asume responsabilidades ajenas al puesto de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	8%
De Acuerd.	18	69%
Indiferent.	2	8%
En desac	3	12%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 31:

Asume responsabilidades ajenas al puesto de trabajo



El personal responde que asume responsabilidades ajenas a su puesto de trabajo, este indicador es muy importante en el desempeño laboral, pero tiene que cuidarse que se haga dentro de las directivas internas establecidas para estos casos.

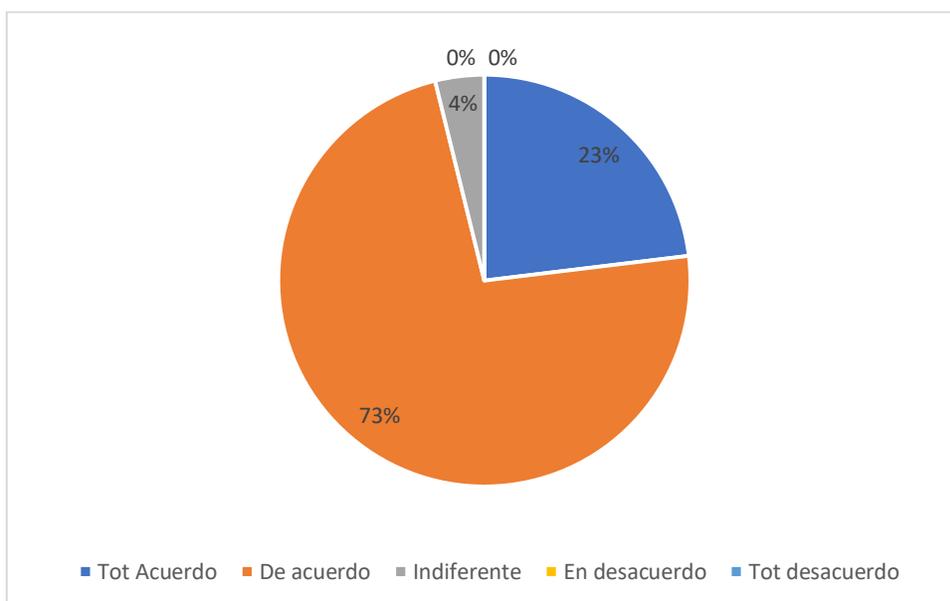
Tabla 32:

Comparte sus conocimientos con los compañeros de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	6	23%
De Acuerd.	19	73%
Indiferent.	1	4%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 32:

Comparte sus conocimientos con los compañeros de trabajo



El personal policial comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo, indicador que denota la presencia de valores como la solidaridad y el apoyo mutuo, muy importantes en el desempeño laboral de la Sede Policial Tumbes.

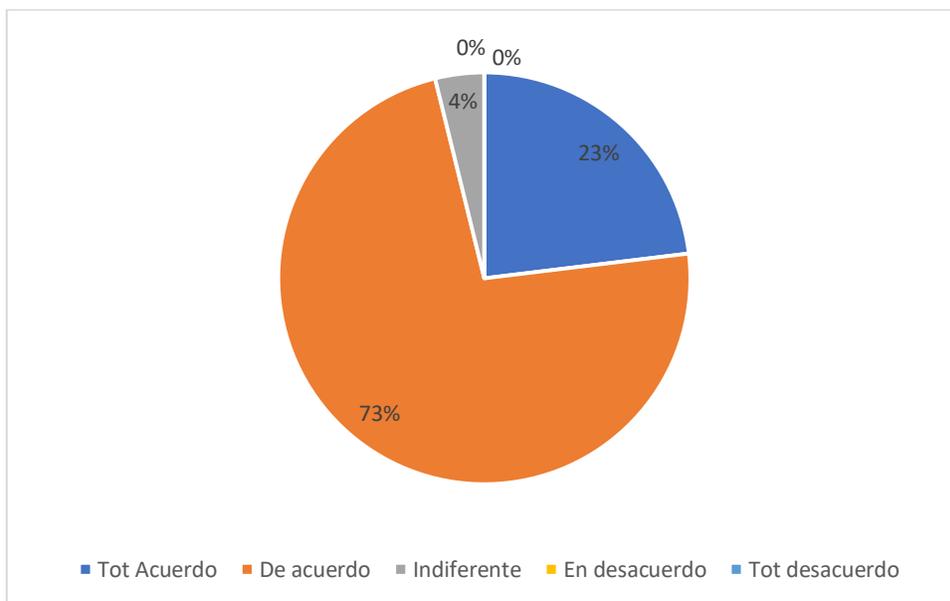
Tabla 33:

Trasmite confianza y seguridad al momento de ejecutar la tarea

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	6	23%
De Acuerd.	19	73%
Indiferent.	1	4%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 33:

Trasmite confianza y seguridad al momento de ejecutar la tarea



El personal policial trasmite confianza y seguridad al momento de ejecutar la tarea, lo que asegura el buen desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes.

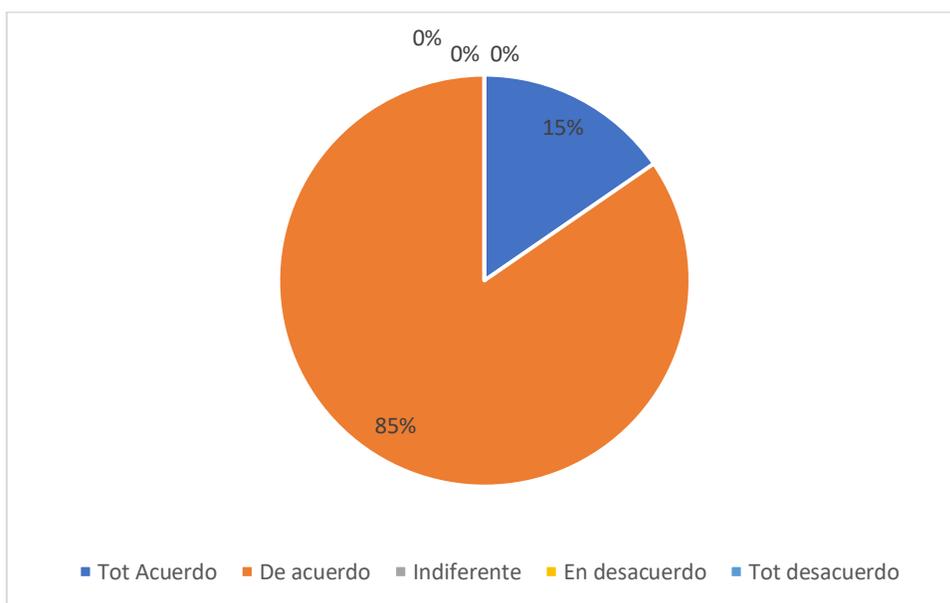
Tabla 34:

Apoyo a mis compañeros, cuando tienen excesiva carga de tareas

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	4	15%
De Acuerd.	22	85%
Indiferent.	0	0%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 34:

Apoyo a mis compañeros, cuando tienen excesiva carga de tareas



El personal policial apoya a sus compañeros, cuando tienen excesiva carga de tareas, valor muy importante para un buen desempeño laboral y de la gestión institucional.

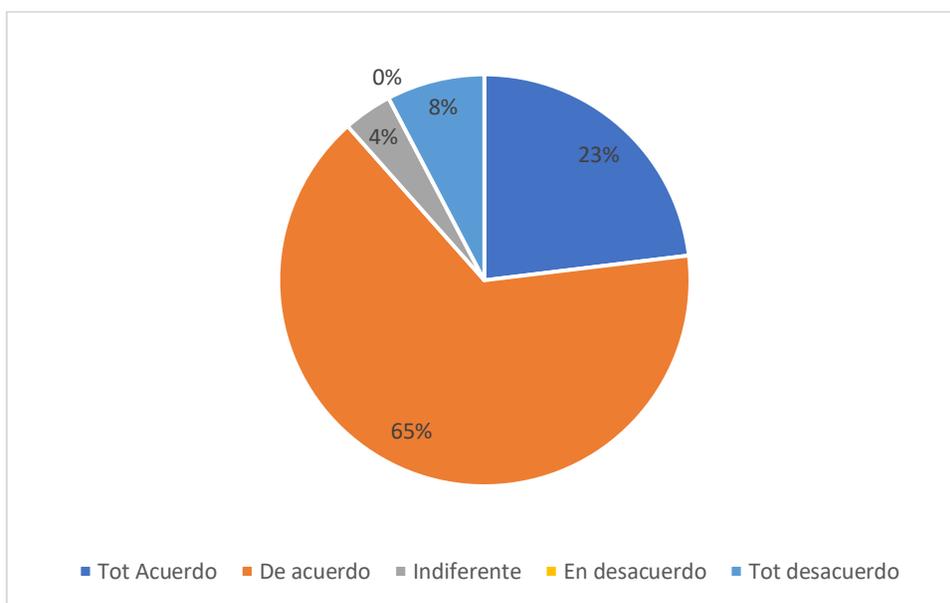
Tabla 35:

Expreso con libertad mi opinión, con respecto a mi desempeño laboral

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	6	23%
De Acuerd.	17	65%
Indiferent.	1	4%
En desac.	0	0%
Tot desac.	2	8%
Total	26	100%

Figura 35:

Expreso con libertad mi opinión, con respecto a mi desempeño laboral



El personal policial expresa con libertad su opinión con respecto a su desempeño laboral, indicador favorable para una buena gestión institucional.

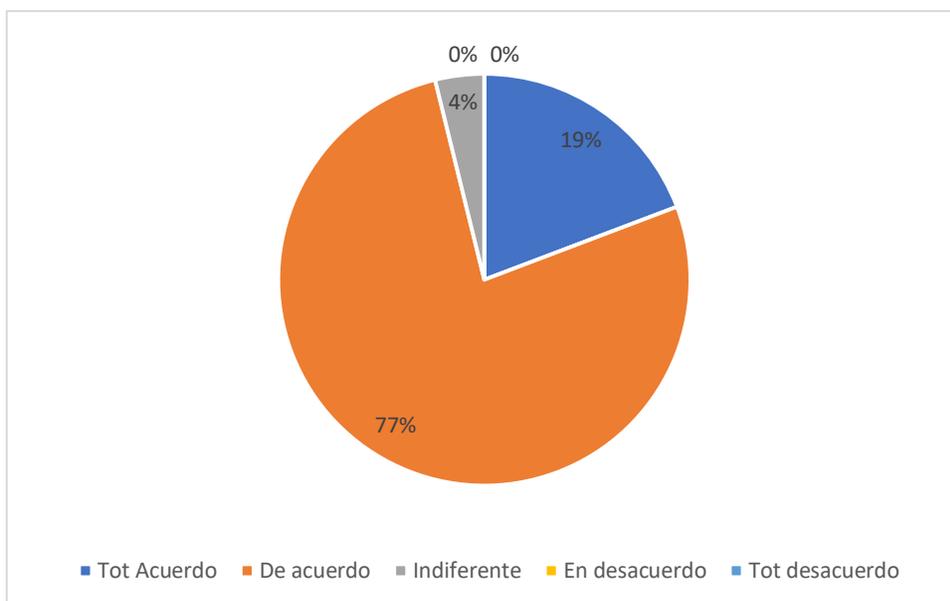
Tabla 36:

Recibe un trato de cordialidad y respeto

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	5	19%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	1	4%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 36:

Recibe un trato de cordialidad y respeto



El personal policial refiere que recibe un trato de cordialidad y respeto en la Sede Policial Tumbes, indicador favorable para el desempeño laboral y la gestión institucional.

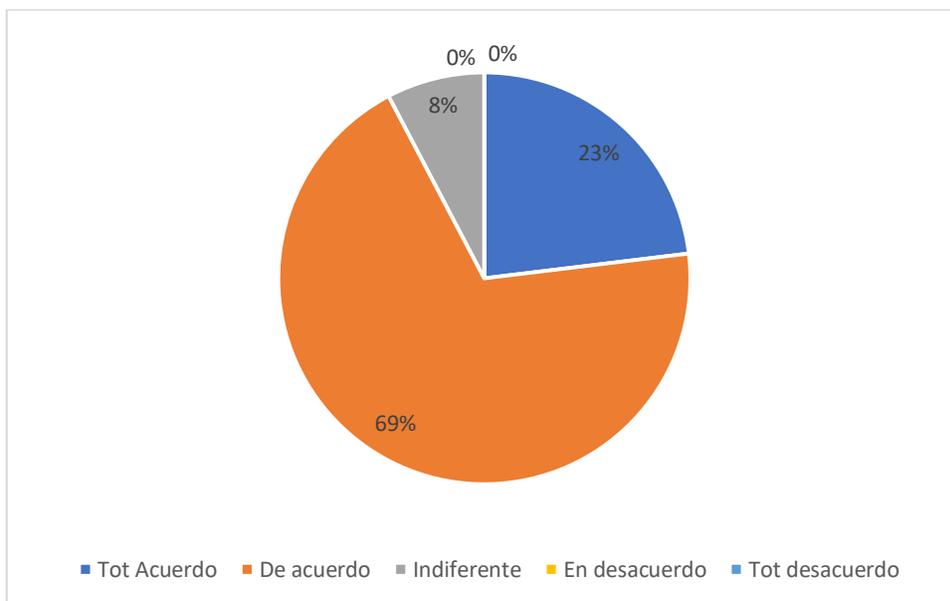
Tabla 37:

Trabaja en armonía con todos los compañeros de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	6	23%
De Acuerd.	18	69%
Indiferent.	2	8%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 37:

Trabaja en armonía con todos los compañeros de trabajo



El personal policial trabaja en armonía con todos los compañeros de trabajo en la Sede Policial Tumbes, valor muy favorable para el desempeño laboral y para una buena gestión institucional.

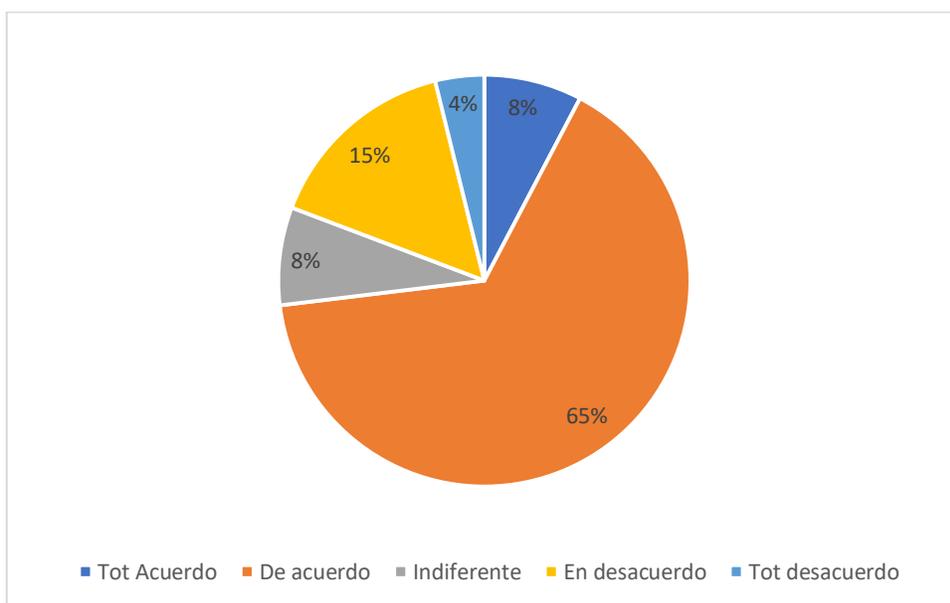
Tabla 38:

Su trabajo nunca se ve afectado por envidia o ataques de sus compañeros

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	8%
De Acuerd.	17	65%
Indiferent.	2	8%
En desac	4	15%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 38:

Su trabajo nunca se ve afectado por envidia o ataques de sus compañeros



El personal policial refiere que su trabajo nunca se ve afectado por envidia o ataques de sus compañeros, pero debe tenerse en cuenta que existen opiniones refiriendo lo contrario y esto resulta perjudicial tanto para el desempeño laboral como para la gestión institucional.

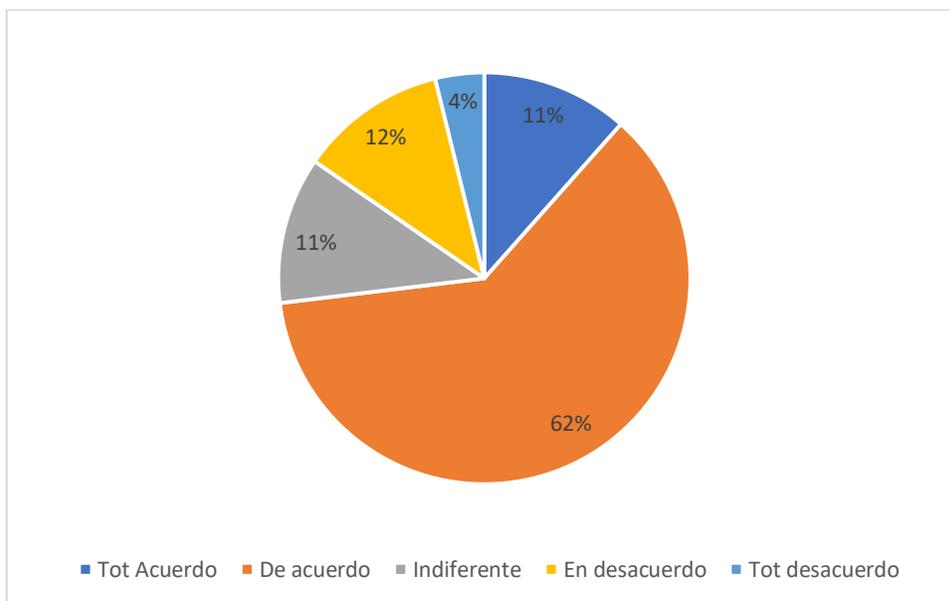
Tabla 39:

No existen comportamientos antiéticos en el centro de labores

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	12%
De Acuerd.	16	62%
Indiferent.	3	11%
En desac	3	11%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura:

No existen comportamientos antiéticos en el centro de labores



El personal policial refiere que su trabajo nunca se ve afectado por envidia o ataques de sus compañeros, pero debe tenerse en cuenta que existen opiniones refiriendo lo contrario y esto resulta perjudicial tanto para el desempeño laboral como para la gestión institucional.

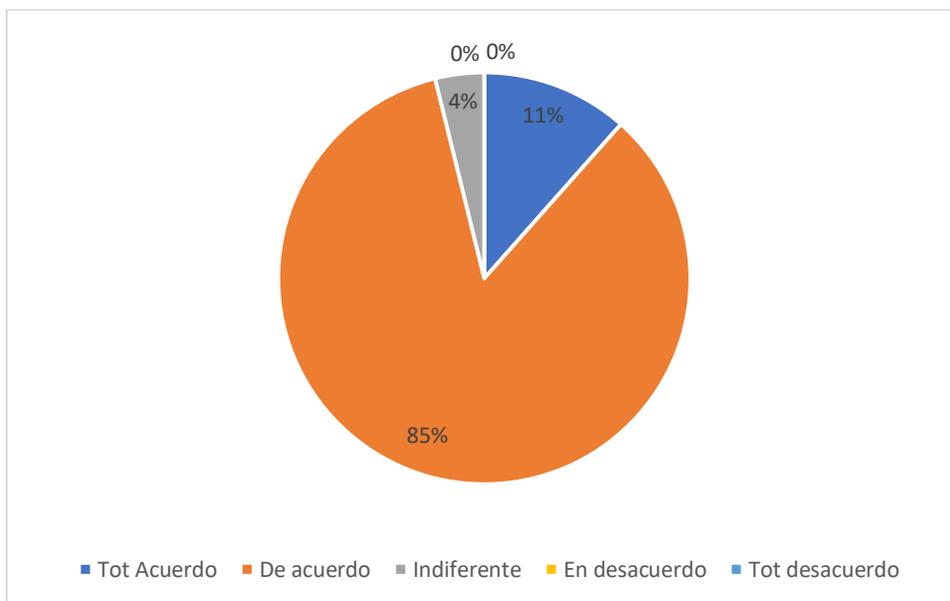
Tabla 40:

Colaboro con las acciones de prevención de los diferentes riesgos

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	22	85%
Indiferent.	1	4%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 40:

Colaboro con las acciones de prevención de los diferentes riesgos



El personal policial colabora con las acciones de prevención de los diferentes riesgos que se puedan presentar en la Sede Policial, en beneficio del desempeño laboral como para la gestión institucional.

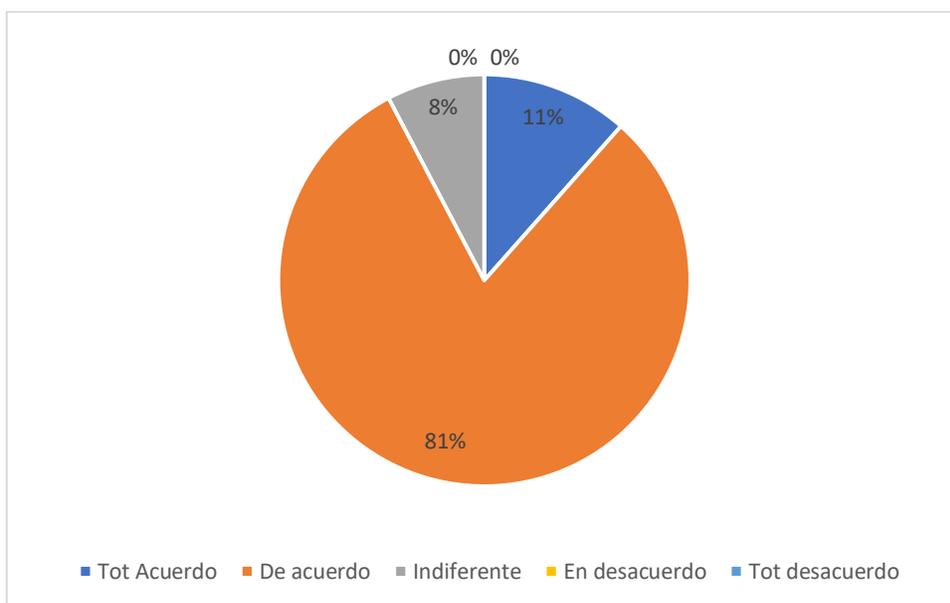
Tabla 41:

Todos participan en la planificación de las actividades del área

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	21	81%
Indiferent.	2	8%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 41:

Todos participan en la planificación de las actividades del área



El personal policial participa en la planificación de las actividades del área en la Sede Policial Tumbes, lo que resulta positivo para el desempeño laboral como para la gestión institucional.

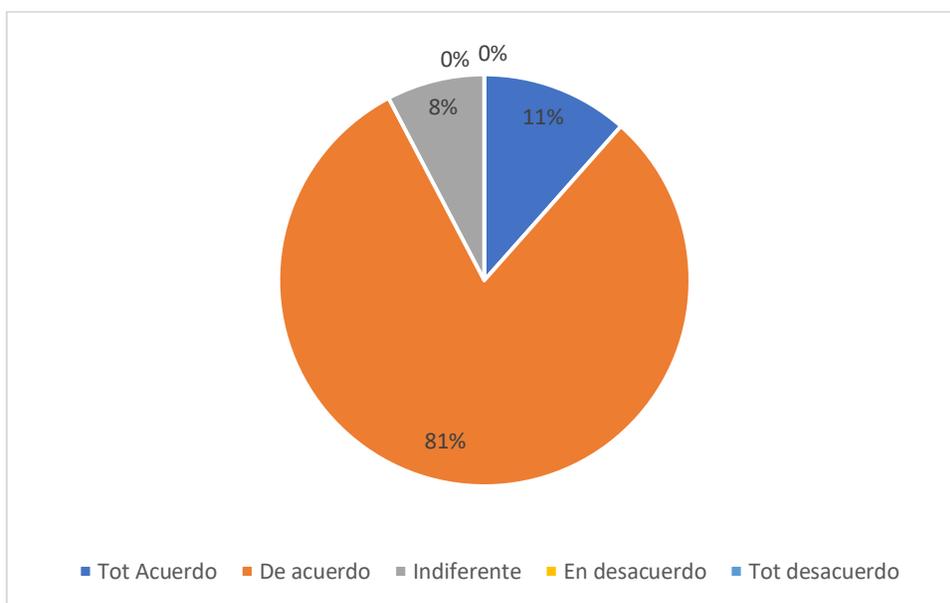
Tabla 42:

Se orientan las actividades hacia la consecución de los objetivos y metas

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	21	81%
Indiferent.	2	8%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 42:

Se orientan las actividades hacia la consecución de los objetivos y metas



Los efectivos policiales orientan las actividades hacia la consecución de los objetivos y metas de la institución, indicadores favorables para una buena gestión institucional..

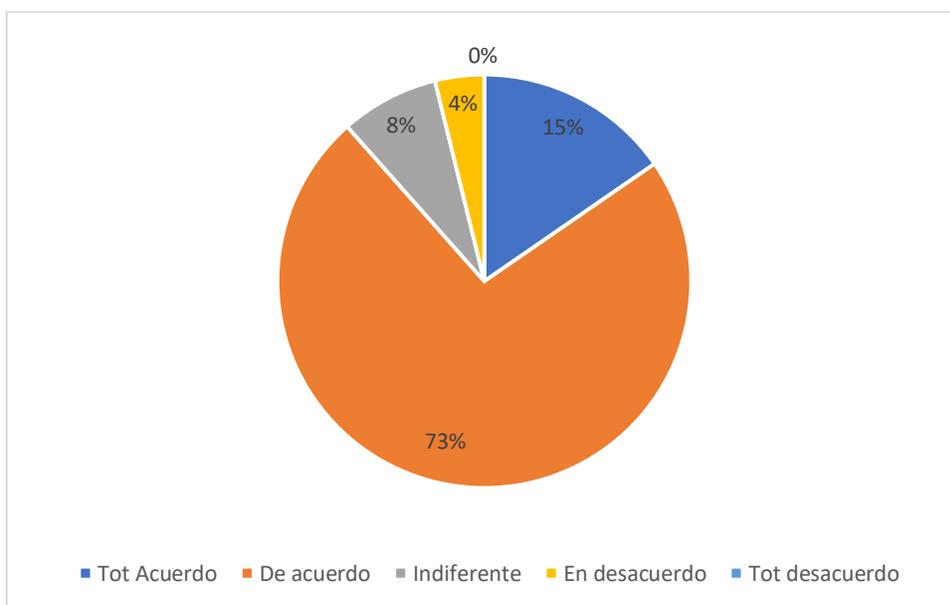
Tabla 43:

En la etapa de planificación se consideran las opiniones del equipo de trabajo

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	4	15%
De Acuerd.	19	73%
Indiferent.	2	8%
En desac	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 43:

En la etapa de planificación se consideran las opiniones del equipo de trabajo



El personal policial participa en la etapa de planificación dentro de su equipo de trabajo, indicador favorable para la gestión policial de la Sede Policial Tumbes.

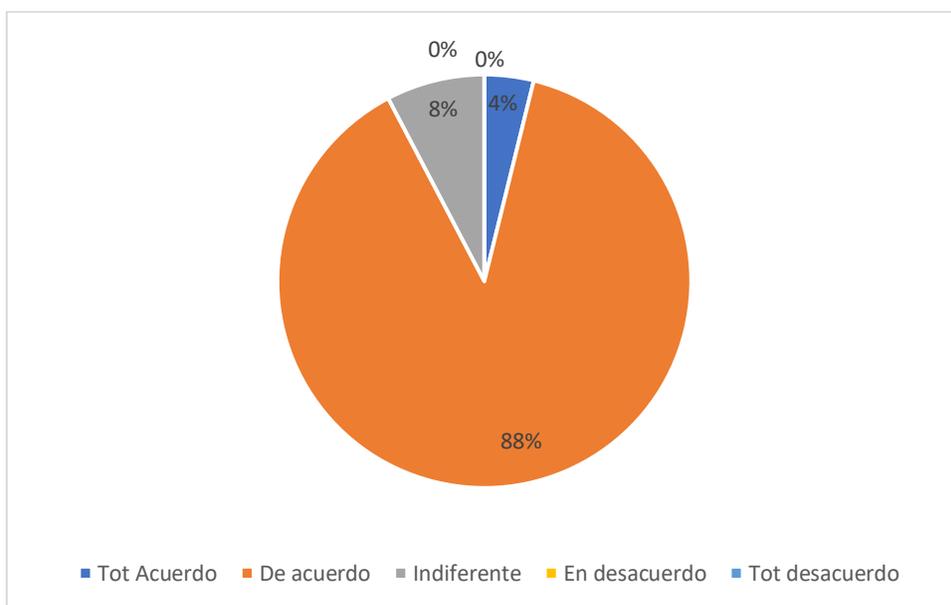
Tabla 44:

Se rediseña la planificación de actividades

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	1	4%
De Acuerd.	23	88%
Indiferent.	2	8%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 44:

Se rediseña la planificación de actividades



El personal policial refiere que se rediseña la planificación de actividades para mejorar el desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes

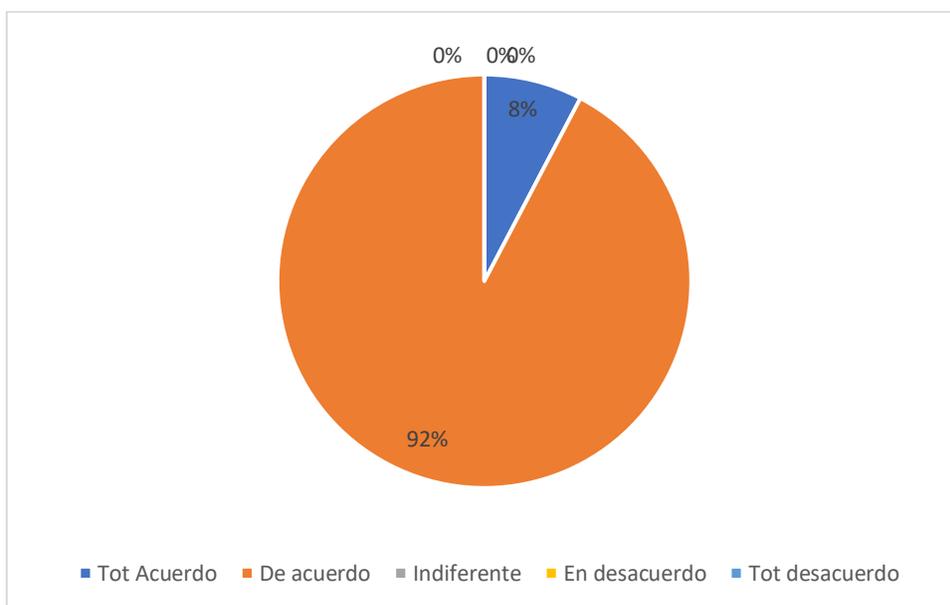
Tabla 45:

Los planes y programas contribuyen a la calidad de la organización

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	8%
De Acuerd.	24	92%
Indiferent.	0	0%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 45:

Los planes y programas contribuyen a la calidad de la organización



El personal policial está totalmente de acuerdo 8% y 92% de acuerdo, que los planes y programas contribuyen a la calidad de la organización de la Sede Policial Tumbes.

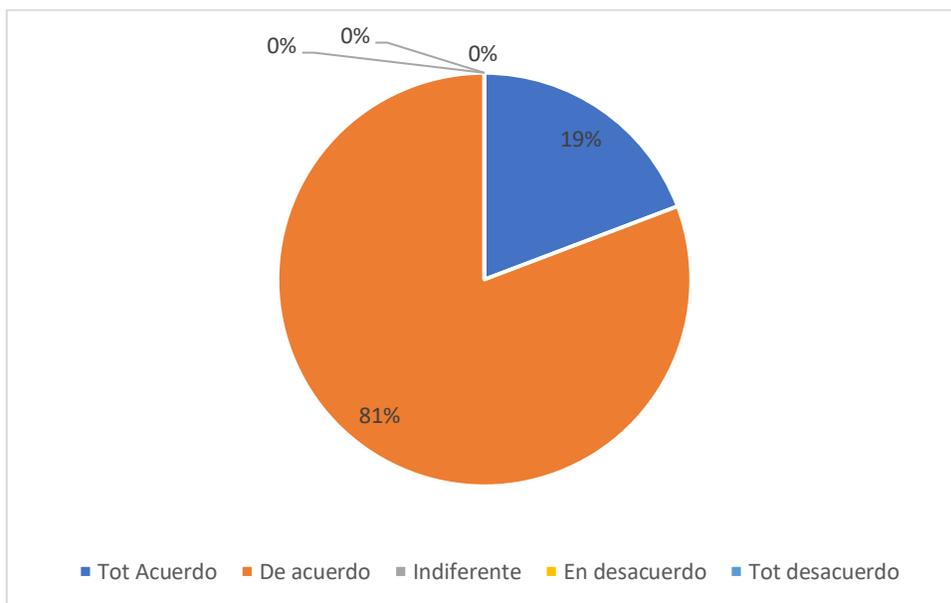
Tabla 46:

Se conforman equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	5	19%
De Acuerd.	21	81%
Indiferent.	0	0%
En desac	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 46:

Se conforman equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución



En la Sede del frente policial Tumbes, si se conforman equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución, para optimizar el desempeño laboral y la gestión institucional.

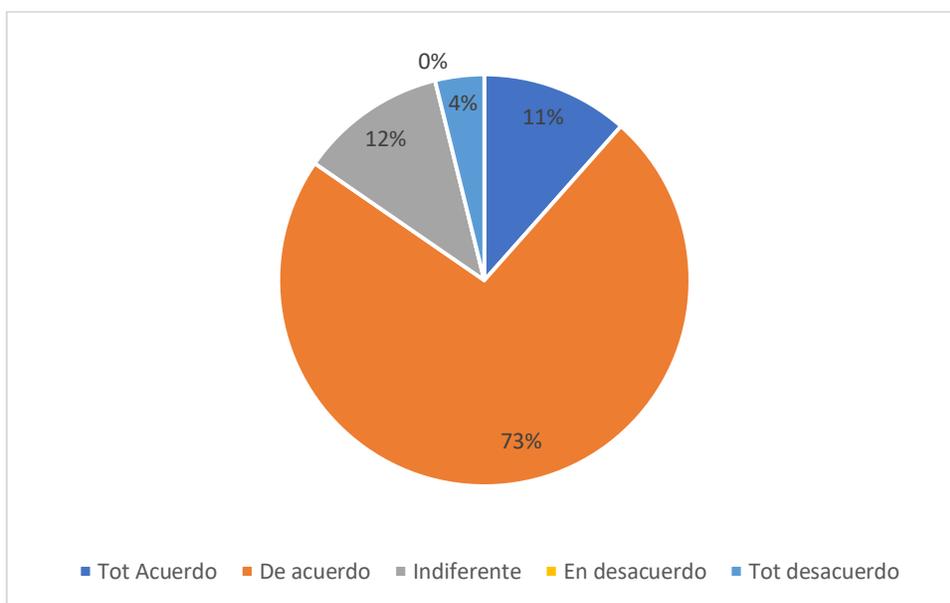
Tabla 47:

Se analiza con el personal la estructura de la organización

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	12%
De Acuerd.	19	73%
Indiferent.	3	11%
En desac	0	0%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 47:

Se analiza con el personal la estructura de la organización



El personal policial analiza la estructura de la organización para un buen desempeño laboral y gestión institucional.

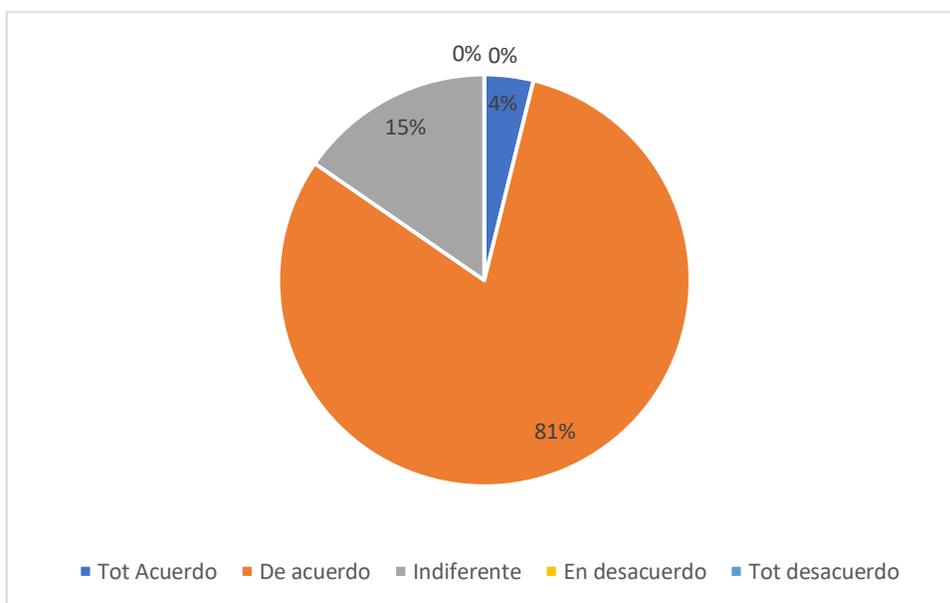
Tabla 48:

Las funciones del puesto se encuentran claramente definidos y establecidos

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	1	4%
De Acuerd.	21	81%
Indiferent.	4	15%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 48:

Las funciones del puesto se encuentran claramente definidos y establecidos



El personal policial manifiesta que las funciones del puesto se encuentran claramente definidos y establecidos en la Sede Policial Tumbes, indicador favorable para el desempeño laboral y gestión institucional.

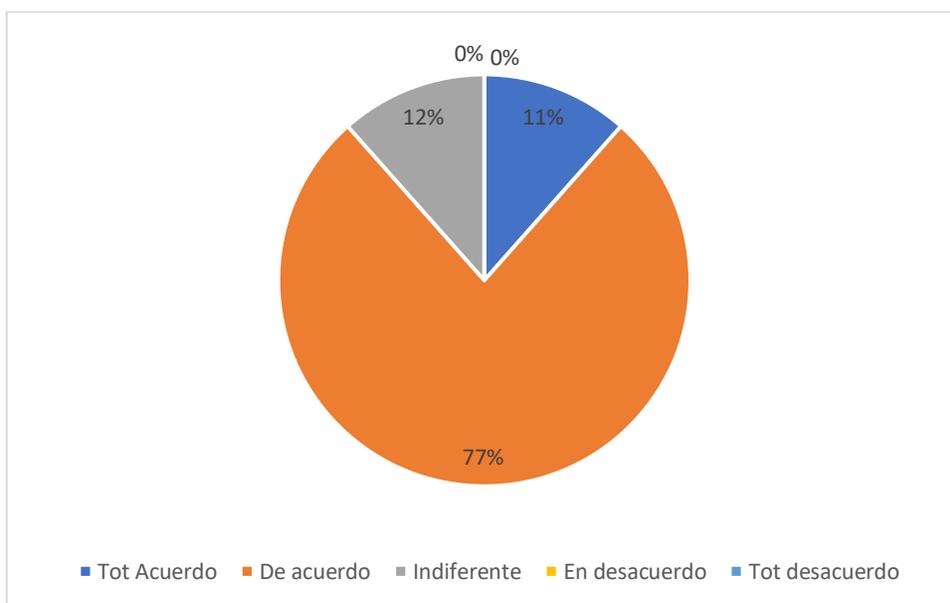
Tabla 49:

Las reglas de funcionamiento responden a las normas de la organización.

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	3	12%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 49:

Las reglas de funcionamiento responden a las normas de la organización.



El personal policial refiere, que las reglas de funcionamiento responden a las normas de la organización. Pero debe tenerse en cuenta que hay un grupo que no se encuentra conforme, lo que va en contra del desempeño laboral y de la gestión institucional.

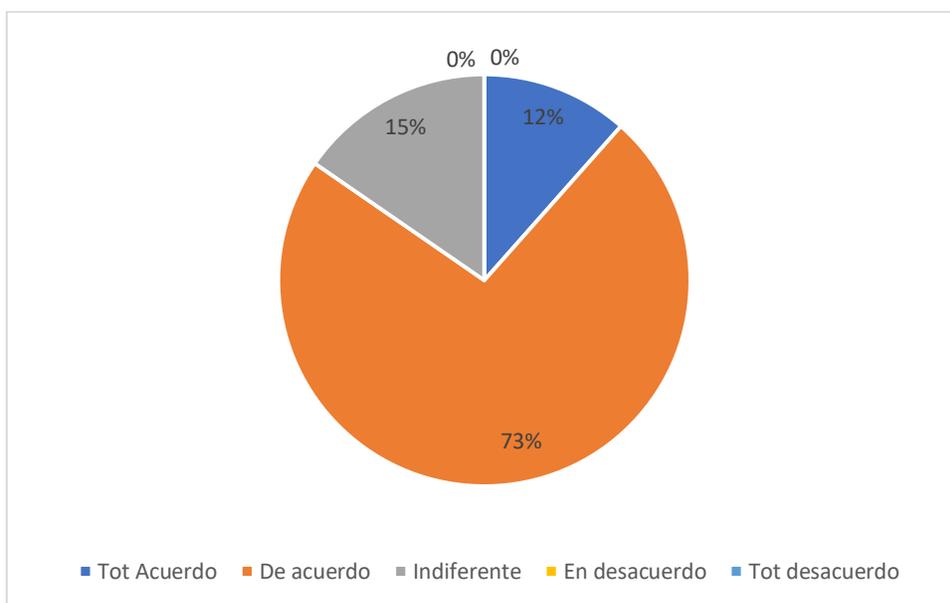
Tabla 50:

Se orientan las actividades de acuerdo a la planificación

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	12%
De Acuerd.	19	73%
Indiferent.	4	15%
En desac.	0	0%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 50:

Se orientan las actividades de acuerdo a la planificación



En la Sede del frente policial Tumbes, las actividades se realizan de acuerdo a lo planificado para un buen desempeño laboral y gestión institucional.

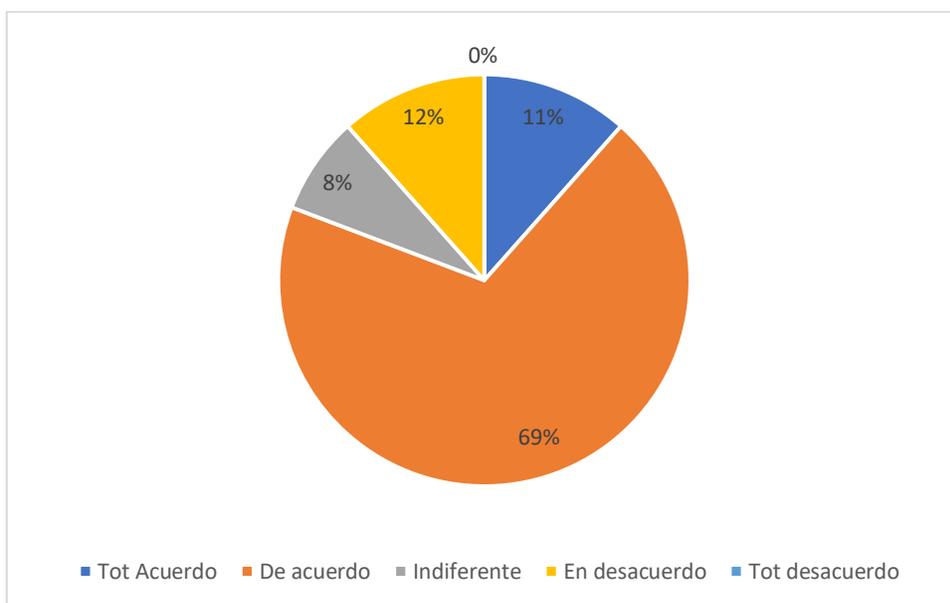
Tabla 51:

Se propicia el desempeño laboral

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	18	69%
Indiferent.	2	8%
En desac.	3	12%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 51:

Se propicia el desempeño laboral



El personal policial refiere que si se propicia el desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes, en beneficio de una buena gestión institucional.

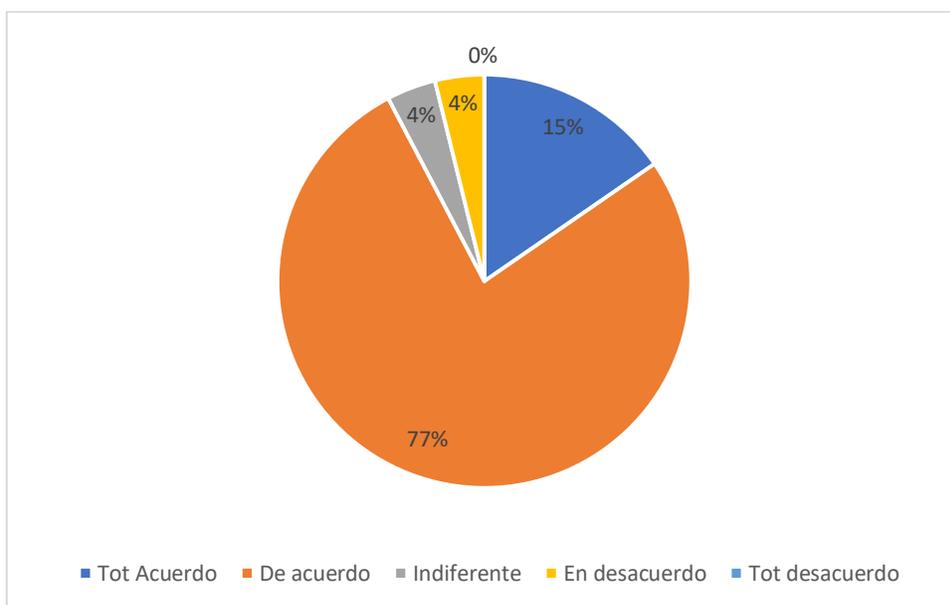
Tabla 52:

Se promueve la participación del personal

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	4	15%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	1	4%
En desac.	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 52:

Se promueve la participación del personal



En la Sede del frente policial Tumbes, se promueve la participación del personal, indicador favorable para un buen desempeño laboral y gestión institucional.

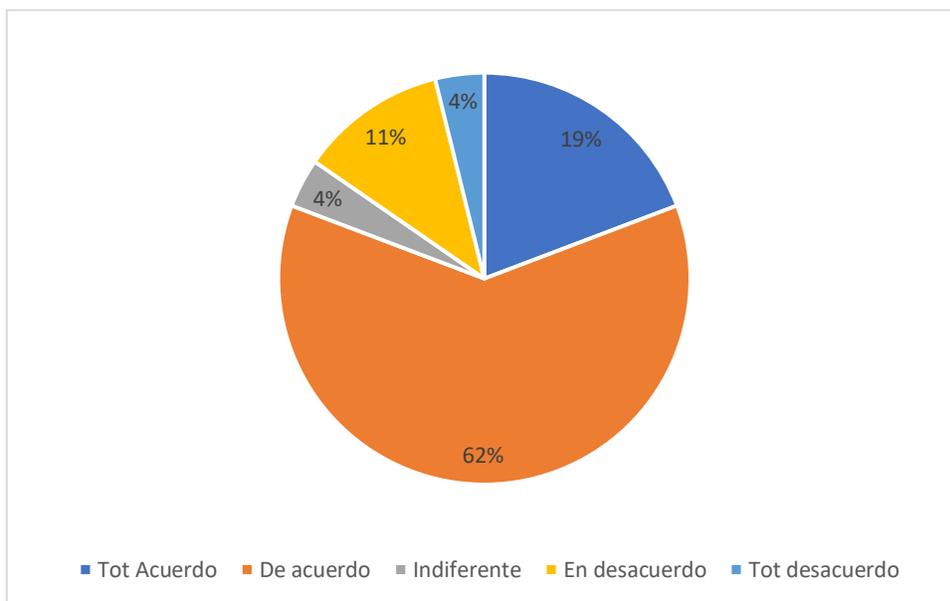
Tabla 53:

Se estimula las labores de trabajo con el reconocimiento personal

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	5	19%
De Acuerd.	16	62%
Indiferent.	1	4%
En desac.	3	11%
Tot desac.	1	4%
Total	26	100%

Figura 53:

Se estimula las labores de trabajo con el reconocimiento personal



El personal policial manifiesta que se estimula las labores de trabajo con el reconocimiento personal, aunque es importante destacar que existe cierto descontento al respecto, lo que iría en contra de la gestión institucional.

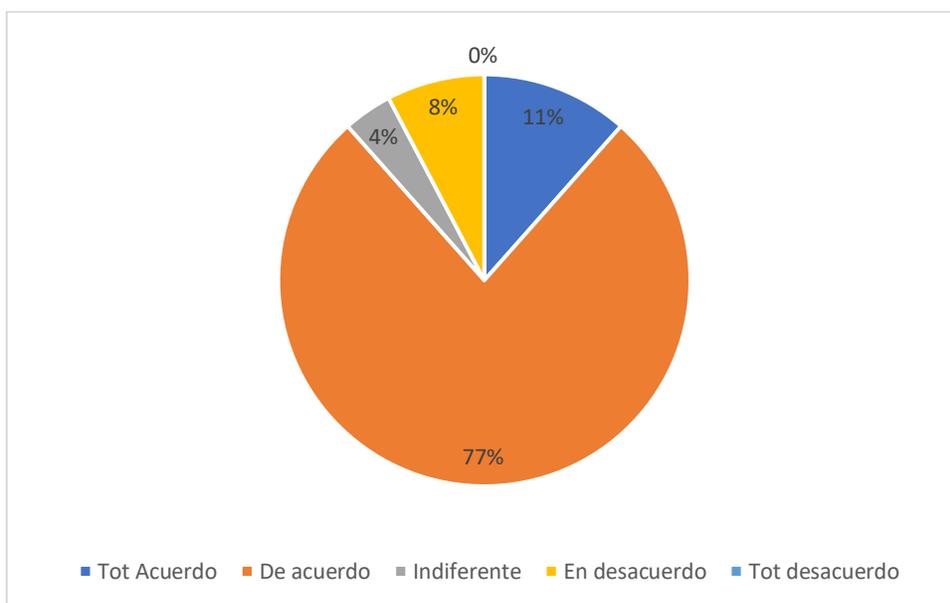
Tabla 54:

Se orienta al personal en la ejecución de sus tareas

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	1	4%
En desac	2	8%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 54:

Se orienta al personal en la ejecución de sus tareas



El personal policial contesta que se orienta al personal en la ejecución de sus tareas, a fin de lograr un buen desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes.

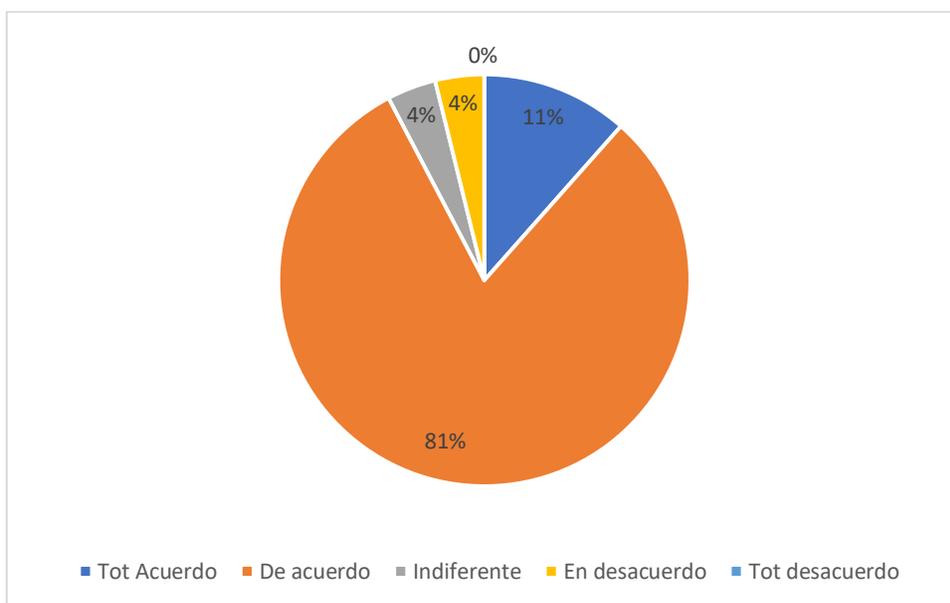
Tabla 55:

Se orienta al personal sobre las ventajas del uso de la tecnología

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	21	81%
Indiferent.	1	4%
En desac.	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 55:

Se orienta al personal sobre las ventajas del uso de la tecnología



El personal policial se encuentra consciente sobre las ventajas del uso de la tecnología, indicador favorable para el desempeño laboral en la Sede Policial Tumbes.

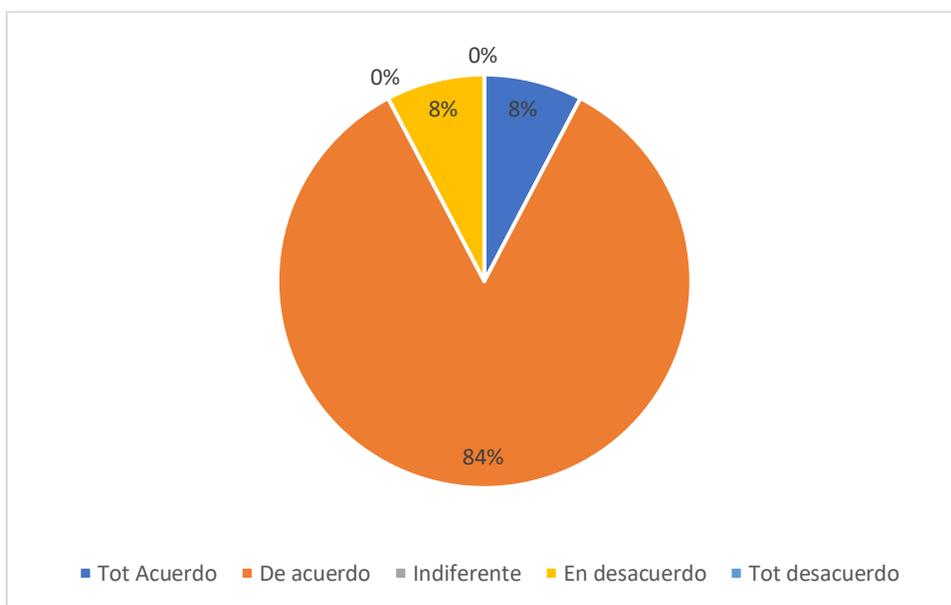
Tabla 56:

Se proponen acciones para mejorar el control

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	8%
De Acuerd.	22	84%
Indiferent.	0	0%
En desac.	2	8%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 56:

Se proponen acciones para mejorar el control



El personal policial refiere que se proponen acciones para mejorar el control en la Sede Policial Tumbes, indicador favorable para el desempeño laboral

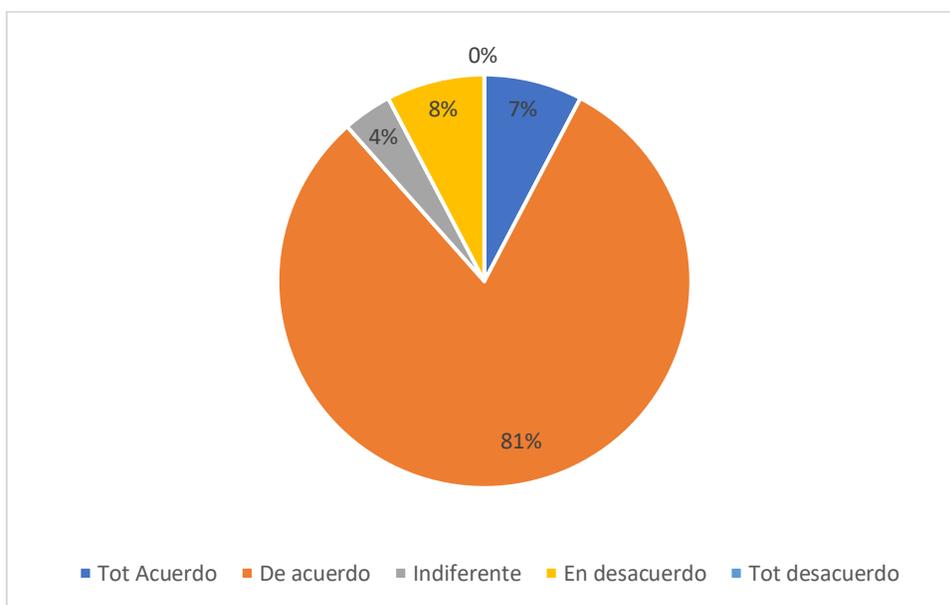
Tabla 57:

Se controla la ejecución de las tareas que se planifican

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	7%
De Acuerd.	21	81%
Indiferent.	1	4%
En desac.	2	8%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 57:

Se controla la ejecución de las tareas que se planifican



El personal policial manifiesta que se controla la ejecución de las tareas que se planifican en la Sede Policial Tumbes, indicador favorable para lograr el éxito en la gestión institucional.

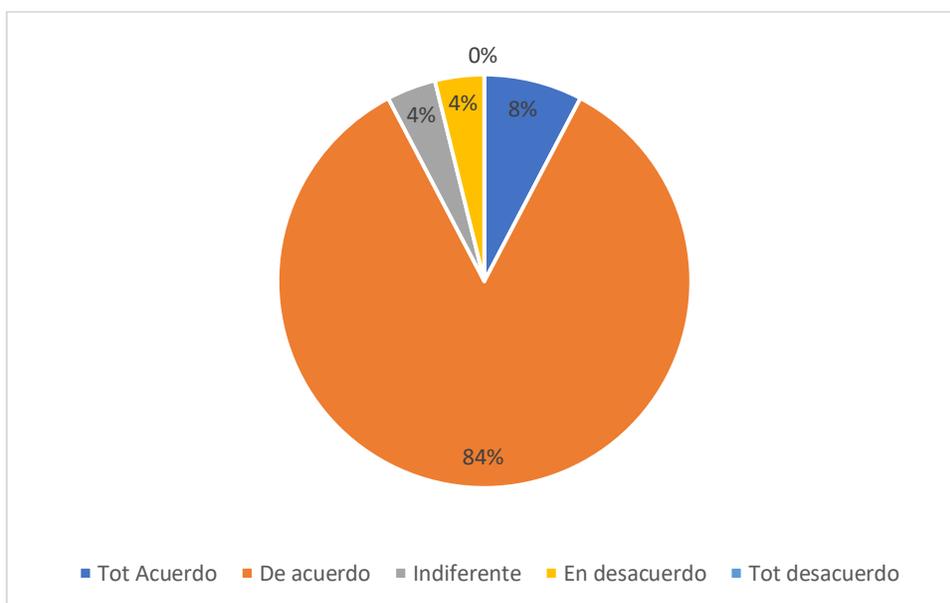
Tabla 58:

Se establecen mecanismos de control para el desarrollo de la organización

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	8%
De Acuerd.	22	84%
Indiferent.	1	4%
En desac.	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 58:

Se establecen mecanismos de control para el desarrollo de la organización



El personal policial responde que se establecen mecanismos de control para el desarrollo de la organización, indicador positivo en la gestión institucional.

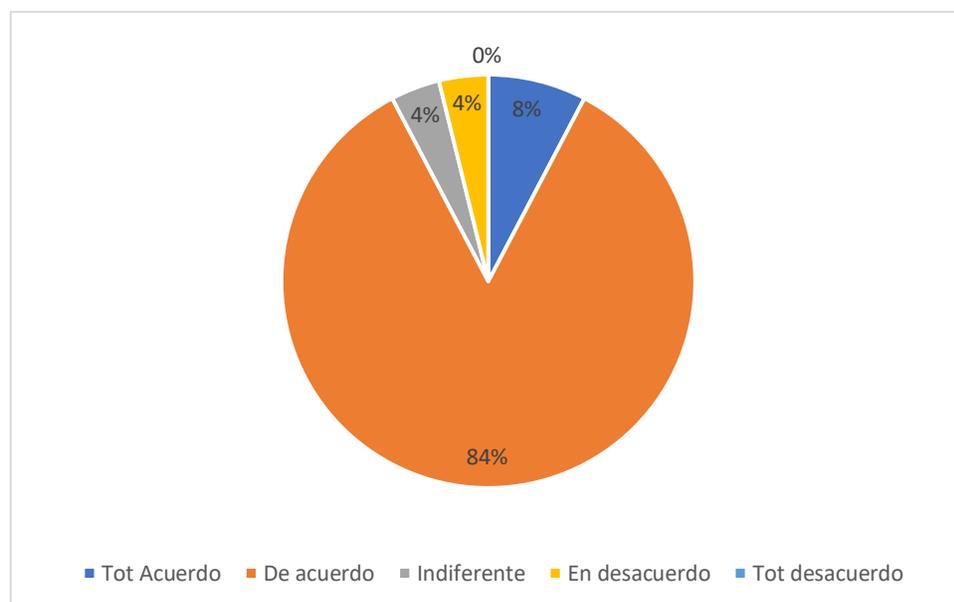
Tabla 59:

Se establecen mecanismos de evaluación para verificar el impacto de la acción organizacional

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	2	8%
De Acuerd.	22	84%
Indiferent.	1	4%
En desac.	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 59:

Se establecen mecanismos de evaluación para verificar el impacto de la acción organizacional



El personal policial manifiesta que se establecen mecanismos de evaluación para verificar el impacto de la acción organizacional, indicador muy importante para lograr una buena gestión institucional.

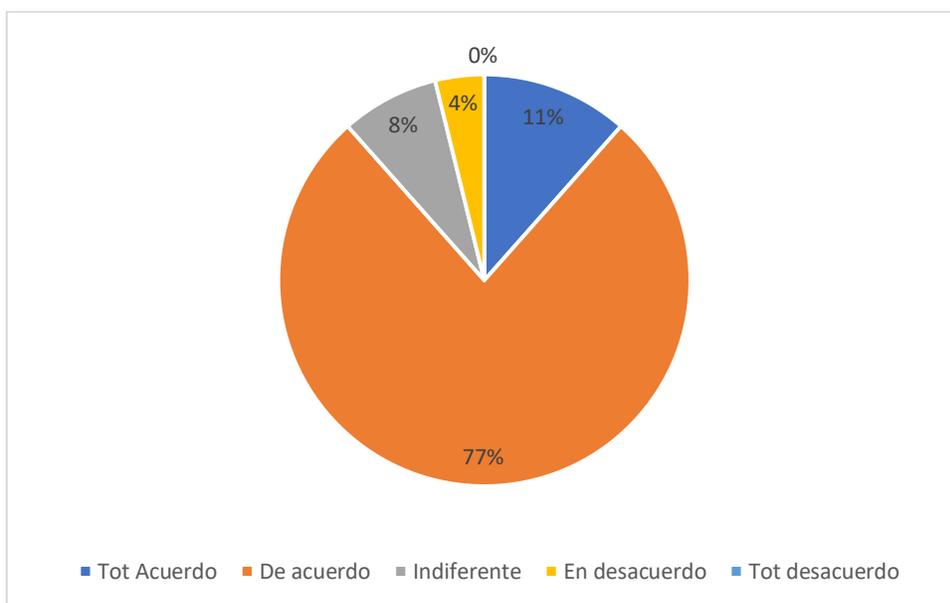
Tabla 60:

Se evalúan los procesos administrativos

Respuestas	F. Absoluta	F. Relativa
Tot. Acuerd.	3	11%
De Acuerd.	20	77%
Indiferent.	2	8%
En desac	1	4%
Tot desac.	0	0%
Total	26	100%

Figura 60:

Se evalúan los procesos administrativos



El personal policial responde que se evalúan los procesos administrativos en la Sede Policial Tumbes, indicador positivo para alcanzar una buena gestión institucional.

Pruebas estadísticas

Estadísticas

Alfa de Cronbach		N de elementos	
	,902		60

El coeficiente de 0.902 muy próximo a 1, lo que significa que el nivel de validación del instrumento fue muy alto.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,535	26	,000	,301	26	,000
Gestión institucional	,419	26	,000	,613	26	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como la muestra utilizada en la investigación es igual a 26 corresponde aplicar la prueba de Shapiro Wilk, la misma que nos da un p valor = 0.000 que resulta < 0.05, correspondiendo aplicar el coeficiente de Spearman para la prueba de hipótesis.

Correlaciones

			Desempeño laboral	Gestión institucional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coef. Correlac.	1,000	,308
			.	,126
			26	26
	Gestión institucional	Coef. Correlac.	,308	1,000
			,126	.
			26	26

Como el p valor es igual a 0.126 se determina que hay una relación positiva muy baja entre el Desempeño laboral y la Gestión institucional.

Correlaciones

			Desempeño de la tarea	Gestión institucional
Rho Spearman	de Desempeño de la tarea	Coef. correlac.	1,000	,372
			.	,061
			26	26
	Gestión institucional	Coef. correlac.	,372	1,000
			,061	.
			26	26

Como el p valor es igual a 0.061 se determina que hay una relación positiva muy baja entre el Desempeño de la tarea y la Gestión institucional.

Correlaciones

			Civismo	Gestión institucional
Rho de Spearman	Civismo	Coef. Correlac.	1,000	,249
			.	,220
			26	26
	Gestión institucional	Coef. correlac.	,249	1,000
			,220	.
			26	26

Como el p valor es igual a 0.220 se determina que hay una relación positiva baja entre el Desempeño laboral y la Gestión institucional.

Se determina que: Existe una relación positiva y directa entre el desempeño laboral y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial de Tumbes, 2024.

Se aceptan las hipótesis específicas:

1. Existe una relación positiva y directa entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial de Tumbes, 2024.
2. Existe una relación positiva y directa entre el civismo y la gestión institucional de la Sede del Frente Policial de Tumbes, 2024.

4.2 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos según el coeficiente de correlación de Spearman, indican que existe una **relación directa muy baja**, entre el desempeño laboral y la gestión institucional en la Sede de la Región Policial de Tumbes (Coeficiente de correlación + 0.126), lo que responde al planteamiento del objetivo general de la investigación. Los resultados son contrarios a lo encontrado por (Calle, 2022) quienes determinaron que existe una relación muy alta y significativa, entre el desempeño laboral y el clima organizacional y con (León, 2022) en su investigación, refieren que, “la gestión institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral, con una correlación directa de nivel alto, en la institución pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022”, en lo que si están de acuerdo es que existe una relación positiva y directa entre las variables de estudio, lo que implica que a mayor nivel de desempeño laboral, la gestión institucional sería mejor o de un mayor nivel.

En cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional en la Sede del Frente Policial Tumbes, se ha encontrado que existe una **relación directa muy baja** entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional (Coeficiente de correlación de Spearman + 0.061), al respecto se observa que los efectivos policiales no se sienten reconocidos con la labor que realizan, no reciben remuneración adicional por su desempeño, no cuentan con la infraestructura adecuada, ni con los muebles y enseres, y carecen de la tecnología suficiente para desempeñar sus tareas, indicadores que determinan la directa encontrada en la investigación, entre el desempeño laboral – desempeño de la tarea y la gestión institucional, sea muy baja. Se puede apreciar una falta de motivación por parte de la institución policial, al no sentirse reconocidos por su labor, al respecto (Dios, 2020), en su trabajo, “Motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la I.E 020 Hilario Carrasco, Tumbes, encontró que no existe relación significativa entre las variables,

probablemente influenciada por otros factores que inciden en el desempeño de los docentes”. En cuanto, al indicador remuneración, (Parra & Tieno, 2019) en su tesis, motivación y su implicancia en el desempeño laboral, Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018, concluyeron que, “las compensaciones económicas tienen prioridad y afectan directamente el rendimiento”. En cuanto a los indicadores positivos encontrados, los efectivos policiales de la Sede del Frente Policial de Tumbes, están de acuerdo, con la ubicación de su puesto de trabajo, desarrollan plenamente sus capacidades, la labor que realiza es importante, se organiza adecuadamente para desempeñar su tarea, las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas, que su labor va más allá de lo que se le exige, asiste puntualmente, utiliza el tiempo necesario para ejecutar la tarea, tiene motivación, su labor es de alta calidad y se encuentran altamente calificados, tienen libertad para desempeñar su tarea, en otro puesto se desempeñaría mejor que en su actual, proponen planes de trabajo para mejorar la gestión institucional.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa muy baja, entre el desempeño laboral y la gestión institucional en la Sede de la Región Policial de Tumbes (Coeficiente de correlación + 0.126), en lo que se refiere a las dimensiones desempeño de la tarea, civismo, planeación, organización, dirección y control, siendo la relación positiva se espera que, a mayor nivel de desempeño laboral, se incremente o mejore la gestión institucional.
2. Existe una relación directa muy baja entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional en la Sede del Frente Policial Tumbes (Coeficiente de correlación de Spearman + 0.061), debido a que los efectivos policiales no se sienten reconocidos con la labor que realizan, no reciben remuneración adicional por su desempeño, no cuentan con la infraestructura adecuada, ni con los muebles y enseres, y carecen de la tecnología suficiente para desempeñar sus tareas.
3. Existe una relación directa baja entre el civismo y la gestión institucional entre el civismo y la gestión institucional en la Sede del Frente Policial Tumbes, (Coeficiente de correlación de Spearman + 0.220); entre los principales valores que se practican tenemos: se sienten identificados con la institución, están dispuestos a asumir nuevos retos, colaboran sin ningún interés, apoyan y comparten sus conocimientos, transmiten confianza y seguridad al momento de ejecutar la tarea, se percibe un trato de cordialidad y respeto, se trabajan en armonía y no existen comportamientos antiéticos en el centro de labores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al estamento superior de la Sede del Frente Policial de Tumbes, para que se preocupen por mejorar el nivel del desempeño laboral de los efectivos, en lo que concierne al desempeño de la tarea y civismo; para que se mejore esta relación existente en beneficio de la gestión institucional.
2. Para que el estamento superior de la Sede del Frente Policial de Tumbes ponga especial atención en los puntos que dificultan el desempeño de la tarea y se elabore un plan de mejora, que apunte al reconocimiento de la labor que realizan los efectivos policiales, que perciban una remuneración justa por la labor que realizan, dotarlos de la infraestructura adecuada, con los muebles y enseres necesarios y acceso a la tecnología suficiente para desempeñar sus tareas.
3. Al estamento superior de la Sede del Frente Policial de Tumbes para que se siga manteniendo en los efectivos policiales este amor y orgullo que sientes hacia su institución, con la práctica de los valores que se practican como la colaboración, la empatía, la transmisión de conocimientos, el consejo oportuno y el apoyo solidario que se muestran al desempeñar las labores diarias, manteniéndose el trato de cordialidad, respeto y armonía en el centro de labores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borja Valverde, S. R. (2023). *Capacitación y desempeño laboral del personal del gobierno Municipal del Cantón Chilanes, Bolivar - Ecuador 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de : <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63885>
- Calle Chingo, M. B. (2022). *Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64564>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mac Graw Hill.
- Dios Silva , R. N. (2020). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vinces. Tumbes - Corrales, 2019*. Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de URI: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2247>
- Fayol, H. (1971). *Administración Industrial y General*. Mexico: Herrero Hermanos SA.
- García Aranguren, J. Y. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa “José María Arguedas” Kcauri – Ccatca – Quispicanchi, 2018*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33549>
- Garcia, J. (2012). Concepción del control interno de la gestión. *Actualidad Empresarial 2da 15na Agosto 2012*, 32.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Izquierdo Olavarria, O. M. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64369>
- Koontz, H., Weinhrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Mexico: Mc Graws Hill Internacional Editores SA. doi:ISBN 978 607 15 0759 4
- Koonz, W., Wenhrich, H., & Cannice, M. (s.f.). *Administración una perspectiva*.
- Kreston, B. (2015). *Estructura del control interno y los objetivos de las organizaciones*. México.
- León Talledo, K. J. (2022). *Gestión institucional y desempeño laboral de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97792>
- (2002). *Ley N° 1267 orgánica de la Policía Nacional del Perú*. Lima: <https://idlpol.com/ley-de-la-policia-nacional-del-peru/#:~:text=Leg%20N%C2%B0%201267,-10%20de%20mayo&text=El%20presente%20Decreto%20Legislativo%20establece,las%20leyes%20y%20reglamentos%20respectivos>. Obtenido de <https://idlpol.com/ley-de-la-policia-nacional-del-peru/#:~:text=Leg%20N%C2%B0%201267,-10%20de%20mayo&text=El%20presente%20Decreto%20Legislativo%20establece,las%20leyes%20y%20reglamentos%20respectivos>.
- Luna, A. (2014). *El poroceso administrativo*. Mexico: Grupo Editorial Patria SA. Obtenido de https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false

- Moreno, E. (27 de march de 2021). *Metodología de Investigación*. Obtenido de Pautas para hacer Tesis: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/delimitacion-del-problema-de.html>
- Parra Montalvo, E. Y., & Tieno Córdova, Y. S. (2019). *Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tumbes, 2018*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/317>
- Ramirez, A., Ramirez, R., & Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la economía*, 35. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9032964>
- Robbins, P., & Jugden, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Salas, R. (2012). *La competencia laboral*. La Habana: Edu Medic Super.
- Salazar, L. (2014). *El control interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de gerencia*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vargas, I. (2002). *Competencia laboral: .* Montevideo: CINTERFOR, OIT, OMS.
- Vergara Huamán, L. E., & Bartiolo Chumo, V. M. (2018). *Factores determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Regional II – 2 “JAMO” Tumbes 2017*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de URI: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/280>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill Interamericana.

VIII. ANEXOS

Anexo 1:

Instrumento de recolección de información

Items	TED	ED	I	DA	TA
Variable 1: Desempeño Laboral					
Dimensión: Desempeño de la tarea					
1. Me encuentro bien ubicado en mi puesto de trabajo.					
2. Desarrollo plenamente mis capacidades.					
3. En otro puesto, podrías desempeñarte mejor.					
4. La labor que realizo, es tan importante como la de otro puesto.					
5. Su labor va más allá de lo que se le exige como meta.					
6. Se organiza adecuadamente para desempeñar su tarea.					
7. Las funciones y responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
8. Las tareas que desempeño son útiles para el logro de los objetivos institucionales.					
9. Asiste puntualmente al puesto de trabajo.					
10. Utiliza el tiempo necesario para realizar su tarea.					
11. Se encuentra motivado para desempeñar sus tareas.					
12. Es reconocido (a) por la labor que realiza.					
13. Considera que el trabajo que realiza es de alta calidad.					
14. Se encuentra altamente calificada para desempeñar el puesto de trabajo en la institución.					
15. Tiene libertad para desempeñar sus tareas en la institución.					

16. El personal que labora con usted, nunca se ausenta del puesto de trabajo.					
17. La remuneración que percibe por su desempeño laboral es la adecuada.					
18. Percibe alguna compensación económica adicional por su desempeño laboral.					
19. El ambiente laboral con mis compañeros de trabajo es agradable.					
20. Cuenta con la infraestructura adecuada en el centro laboral para desempeñar adecuadamente su jornada laboral.					
21. Cuenta con los muebles y enseres adecuados para desempeñar satisfactoriamente su jornada laboral.					
22. Cuenta con la tecnología suficiente para desempeñar su jornada laboral satisfactoriamente.					
23. Propone planes de trabajo con el sustento suficiente para mejorar la gestión institucional.					
Dimensión: Civismo					
24. Trabajar en esta institución me llena de orgullo y bienestar.					
25. Se siente involucrado con los éxitos y fracasos de la institución.					
26. Se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución.					
27. Se encuentra dispuesto a asumir nuevos retos en su trabajo.					
28. Conoce las funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo.					
29. Se interesa por capacitarse y desempeñar mejor su trabajo.					
30. Colabora desinteresadamente ejecutando tareas de otras áreas.					
31. Asume responsabilidades ajenas al puesto de trabajo, con la intención de colaborar en bien de la institución.					
32. Comparte sus conocimientos con los compañeros de trabajo.					
33. Transmite confianza y seguridad al momento de ejecutar su tarea.					
34. Apoyo a mis compañeros, cuando veo que tienen excesiva carga de tareas.					
35. Expreso con libertad mis opiniones, con respecto a mi desempeño laboral.					
36. El trato que se recibe en el centro de labores, es de cordialidad y respeto.					

37. Se trabaja en armonía con todos los compañeros de trabajo.					
38. Su trabajo nunca se ve afectado por envidias o ataques de sus compañeros de labores.					
39. No existen comportamientos antiéticos por parte de mis compañeros en el centro de labores.					
40. Colaboro con las acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos.					
Variable 2: Gestión Institucional					
Dimensión Planificación					
41. Todos participan en la planificación de las actividades del área.					
42. Se orientan las actividades hacia la consecución de los objetivos y metas institucionales.					
43. Durante el proceso de planificación se consideran las opiniones de todo el equipo de trabajo.					
44. Se rediseña la planificación de actividades como producto del consenso obtenido en las reuniones con el personal.					
45. Se desarrollan planes y programas que contribuyen a la calidad de la organización.					
Dimensión: Organización					
46. Se conforman equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución.					
47. Se analiza con el personal la estructura organizacional que soporta las actividades que allí se desarrollan.					
48. Se establecen normas de funcionamiento que responden a las reglas organizacionales.					
49. Se establecen normas de funcionamiento que responden a las reglas organizacionales.					
50. Se orientan las actividades de acuerdo a la planificación de las actividades a nivel organizacional.					
Dimensión: Dirección					
51. Se propicia el desempeño del personal de acuerdo a las normas internas establecidas.					
52. Se promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización.					
53. Se enfatiza en el reconocimiento como estímulo por el trabajo realizado.					
54. Se orientan al personal en cuanto a la ejecución de tareas para el logro de las metas.					

55. Se orienta al personal sobre las ventajas de la tecnología en el desarrollo de las actividades organizacionales.					
Dimensión: Control					
56. Se proponen acciones para mejorar el control del trabajo de la organización.					
57. Se controla la ejecución de las actividades que se planifican.					
58. Se establece mecanismos de control que garanticen el desarrollo organizacional.					
59. Se establecen mecanismos de evaluación para verificar el impacto de la acción organizacional.					
60. Se evalúan los procesos administrativos.					

ANEXO 2: Matriz Básica de Consistencia

Título: Desempeño laboral y gestión institucional en la Sede del Frente Policial de Tumbes – 2024		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes?	Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes.	Existe relación positiva y directa entre el desempeño laboral y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes.
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica
P1: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes?	O1: Determinar la relación que existe entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes.	H1: Existe relación positiva y directa entre el desempeño de la tarea y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes.
P2: ¿Cuál es la relación entre el civismo y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes?	O2: Determinar la relación que existe entre el civismo y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes.	H2: Existe relación positiva y directa entre el civismo y la gestión institucional del Frente Policial Tumbes.

ANEXO 3: Matriz de Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
V1: Desempeño laboral	El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas".	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea. • Civismo. 	Para establecer la relación que existe entre desempeño laboral y gestión institucional. Se aplicará una encuesta que contiene un cuestionario con 60 preguntas, con respuestas valoradas, en una escala entre 1 y 5 puntos. El diseño de la investigación es descriptivo – correlacional. Aplicándose el Alpha de Conbrach para determinar la confiabilidad del instrumento y para para validar las hipótesis estadísticas el método de correlación de Sperman, para una muestra es de 26 efectivos policiales.	Calidad del trabajo Conocimientos Asistencia	Ordinal
V2: Gestión institucional	La gestión institucional es la actividad encargada de la planificación, organización, dirección y control interno de los recursos de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 		Responsabilidad Iniciativa Ayuda Respeto Cooperación Planes Actividades División de tareas Trabajo en equipo Control previo Control simultaneo	

				Control posterior	
--	--	--	--	-------------------	--

Anexo 4: Certificación

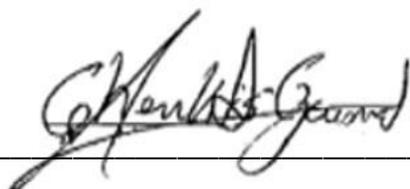
CERTIFICACIÓN

Dr. Ghenkis Amilkar Ezcurra Zavaleta, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado “Desempeño laboral y gestión institucional en la sede del Frente Policial de Tumbes - 2024, presentado por la Br. Susana Alejandra del Pilar Mena Izquierdo, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Escuela de Contabilidad de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 31 de enero del 2024



Dr. Ghenkis Amilkar Ezcurra Zavaleta (Asesor)
Código ORCID N° 0000-0002-9894-2180
Asesor del Proyecto de Tesis

ANEXO 5: EVIDENCIA FOTOGRÁFICAS



