



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

PRIVACIÓN DEL DERECHO SINDICAL Y EL EJERCICIO DE LOS
DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL POLICIAL EN LAS
COMISARÍAS DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO –
2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:
ERIKA HASSIEL SILVA NORIEGA
CÓDIGO ORCID N° 0009-0003-1779-5532

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO

DOCENTE ASESOR:
Mg. MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-6982-7888

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino

Decana de la Facultad de Ingeniería, ciencias y administración

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que la estudiante Erika Hassiel Silva Noriega de la Facultad de Derecho del programa académico de titulación ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

Titulado: “Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de Villa María del Triunfo – 2023”.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI N° 09542548

Código ORCIR N° 0000-0002-6982-7888

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Erika Silva Noriega, identificado(a) con DNI N° 47358418 en mi condición de estudiante del programa de estudios de Derecho, de la Facultad de Ingeniería, ciencias y administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad 15%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 15 de junio de 2023.




Silva Noriega, Erika Hassiel
DNI N° 47358418

DEDICATORIA

A mis hijos, a mi amada madre y a mi hermana.

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa y valiosa institución de la Policía Nacional del Perú de las comisarías de Villa María del Triunfo por brindarme su apoyo y en esta investigación.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar cómo la Privación del derecho sindical se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023. Para ello se aplicó una investigación cuantitativa, no exploratoria correlacional cuya población está conformada por 369 individuos a los cuales se determinó por un muestreo probabilístico aleatorio simple que la muestra es de 189. De otro lado, los datos fueron recopilados a través de la Técnica de Encuesta para lo cual se aplicaron dos cuestionarios correspondientes a las dos variables de estudio. Dentro de los principales hallazgos se encontró que existe un coeficiente de correlación de 0.728 que indica una correlación positiva moderada a fuerte entre la privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT. Asimismo, la dimensión representatividad tiene una correlación de 0,706 con una significancia bilateral 0,01 con la variable ejercicio de los derechos laborales del personal policial. Además, la dimensión protección se relaciona en un 0,689 con una significancia bilateral 0,01 con la variable ejercicio de los derechos laborales del personal policial. Finalmente, la dimensión defensa se relaciona 0,725 con una significancia bilateral 0,01 con la variable con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023. Finalmente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H).

Palabras clave: derechos sindicales, derechos laborales, personal policial, privación, correlación.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the relationship between the deprivation of trade union rights and the exercise of labor rights among police personnel in the police stations of the VMT district - 2023. A quantitative, non-exploratory correlational research was conducted, with a population consisting of 369 individuals, and a simple random probabilistic sampling determined a sample size of 189. Data was collected through a survey technique, using two questionnaires corresponding to the study variables. The main findings revealed a correlation coefficient of 0.728, indicating a moderate to strong positive correlation between the deprivation of trade union rights and the exercise of labor rights among police personnel in the VMT district police stations. Furthermore, the dimension of representation showed a correlation of 0.706 with a bilateral significance of 0.01 with the variable of exercise of labor rights among police personnel. Similarly, the dimension of protection was correlated at 0.689 with a bilateral significance of 0.01 with the variable of exercise of labor rights among police personnel. Finally, the dimension of defense was correlated at 0.725 with a bilateral significance of 0.01 with the variable of exercise of labor rights among police personnel in the VMT district police stations. Ultimately, the null hypothesis (H₀) is rejected, and the alternative hypothesis (H) is accepted.

Keywords: Trade union rights, labor rights, police personnel, deprivation, correlation.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
2.1. Descripción del problema.....	13
2.2. Pregunta de investigación general	14
2.3. Preguntas de investigación específicas	14
2.4. Objetivo General	15
2.5. Objetivos específicos.	15
2.6. Justificación e Importancia.....	15
2.7. Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO.....	18
3.1. Antecedentes	18
3.2. Bases Teóricas	22
3.3. Marco conceptual.....	34
IV. METODOLOGÍA.....	37
4.1. Tipo, Enfoque y nivel de la investigación.	37
4.2. Diseño de Investigación	38

4.3. Hipótesis general y específicas.....	38
4.4. Identificación de las variables.	40
4.5. Matriz de operacionalización de variables	41
4.6. Población – Muestra	42
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	44
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.	46
V. RESULTADOS	47
5.1. Presentación de Resultados	47
5.2. Interpretación de resultados.....	71
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	81
6.1. Análisis inferencial.....	81
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
7.1. Comparación de resultados.	84
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	95
Anexo 1: Matriz de consistencia	96
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	97
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	99
Validador 1.....	99
Validador 2.....	101
Validador 3.....	103
Validador 4.....	105
Anexo 4: Base de datos	106
Anexo 5: Carta de aceptación de la investigación	111
Carta de aceptación de la Comisaria de Nueva Esperanza, VMT	111

Carta de aceptación de la Comisaria de José Gálvez, VMT	112
Carta de aceptación de la Comisaria de Tablada de Lurín, VMT	113
Carta de aceptación de la Comisaria de José Carlos Mariátegui, VMT ...	114
Carta de aceptación de la Comisaria de Villa María, VMT.....	115
Anexo 6: Evidencia	116
Evidencia 1: Captura de presentación de encuesta.....	116
Evidencia 2: Consentimiento informado.....	117
Evidencia 3: Consentimiento de todos los participantes.....	118
Anexo 7: Reporte de turnitin	124

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cantidad de personal policial en las comisarías de VMT	42
Tabla 2: ¿Cuánto considera usted que se siente representado por el área de RRHH de su institución?	47
Tabla 3: ¿En qué medida considera usted que cuenta con una o varias personas que los represente ante cualquier conflicto?	49
Tabla 4: ¿Considera usted, que se siente representado por el Ministerio del Interior?	50
Tabla 5: ¿Considera usted que existe alguna entidad publica en la cual usted sienta el respaldo?	51
Tabla 6: ¿considera que por ser miembro de la PNP usted se encuentra protegido?	52
Tabla 7: ¿En qué medida considera usted que la institución protege la salud mental?	53
Tabla 8: ¿Qué tanto considera usted que la institución protege sus derechos laborales?	54
Tabla 9: ¿Cuánto considera usted que la institución protege su integridad física y moral?	55
Tabla 10: ¿Cuánto considera usted que cuenta con la defensa necesaria ante problemas laborales en la institución?	56
Tabla 11: ¿Cuánto considera usted que cuenta con una o varias personas que puedan defender sus derechos laborales dentro de la institución	57
Tabla 12: ¿En cuánto consiste usted que existe una entidad pública u organismo en el cual usted sienta que defiende sus derechos laborales?	58
Tabla 13: ¿Considera usted que el ejercicio de derechos laborales afecta en su desempeño profesional y técnico?	62
Tabla 14: ¿Considera usted que su desempeño profesional y técnico mejoraría al respetarse sus derechos laborales? (invertido)	63

Tabla 15: ¿considera usted que institución puede mejorar las condiciones laborales que aporten a su desempeño profesional o técnico?.....	63
Tabla 16: ¿Considera usted que la institución le brinda la capacitación académica necesaria para ejercer correctamente sus funciones?	64
Tabla 17: ¿Considera usted que se siente informado respecto a todas las capacitaciones y actividades académicas que realiza la institución?	65
Tabla 18: ¿Considera usted que tiene acceso para asistir a las capacitaciones o cursos que brinda la institución?	65
Tabla 19: ¿Considera usted que el historial de servicio policial aporta a sus derechos laborales dentro de la institución?	66
Tabla 20: ¿Considera usted que ha sufrido de abuso de autoridad en la institución?	67
Tabla 21: ¿considera usted que existe equidad de género en la institución? ..	67
Tabla 22: ¿Considera usted que todo miembro del personal policial tiene las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución?	68
Tabla 23: Correlación	81
Tabla 24: Análisis de regresión	82

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Dispersión de las variables según el Análisis de regresión R Cuadrado.....	82
--	----

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se aborda la problemática de la privación del derecho sindical y su relación con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023. Esta problemática es de gran relevancia en el ámbito policial, ya que el sindicato juega un papel fundamental en la protección y defensa de los derechos laborales de los agentes policiales.

En el capítulo de Planteamiento del Problema se describirá detalladamente la situación problemática, destacando los aspectos más relevantes que han llevado a la necesidad de abordar esta investigación. Se formularán la pregunta de investigación general y las preguntas de investigación específicas que guiarán el desarrollo del estudio.

En el capítulo de Marco Teórico se realizará una revisión exhaustiva de los antecedentes relacionados con el tema, así como las bases teóricas que fundamentan la investigación. Se explorarán los estudios y trabajos previos realizados por otros autores, tanto a nivel nacional como internacional, que abordan temas similares o relacionados con la privación del derecho sindical y los derechos laborales en el ámbito policial.

La Metodología se presenta en el capítulo IV, donde se describirá el enfoque, tipo y nivel de investigación utilizado en el estudio. Se detallará el diseño de investigación, las hipótesis (general y específicas) planteadas, así como la identificación y operacionalización de las variables involucradas. Además, se explicará la población y muestra seleccionadas, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información.

En el capítulo de Resultados se presentarán los datos obtenidos durante la investigación, destacando los hallazgos relevantes relacionados con la relación entre la privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

A continuación, se realizará el Análisis de los Resultados, donde se aplicarán técnicas inferenciales para evaluar la significancia de la relación encontrada entre las variables estudiadas.

En el capítulo de Discusión de Resultados se compararán los hallazgos obtenidos en esta investigación con los estudios realizados por otros autores, como

Fisk y Richardson (2017), Etchichury (2020), Gastó (2021), Fuentes y Ehlers (2022), Gzergorczyk (2019), Espino (2018), Arias (2019), Espinoza (2021), Alarcón (2022) y Gómez (2021). Se destacarán las coincidencias y diferencias encontradas, permitiendo una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

Finalmente, se presentarán las Conclusiones y Recomendaciones basadas en los hallazgos y análisis realizados en esta investigación. Estas conclusiones y recomendaciones servirán como aporte para futuras investigaciones y para la toma de decisiones en el ámbito policial, con el objetivo de mejorar la protección de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

A lo largo de la investigación se utilizarán referencias bibliográficas pertinentes para respaldar teóricamente los conceptos y análisis presentados. También se incluirán anexos con información adicional, como la matriz de consistencia, instrumentos de recolección de datos, bases de datos utilizadas y evidencias relacionadas con la investigación.

El desarrollo de este estudio busca contribuir al conocimiento y comprensión de la relación entre la privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales en el ámbito policial, brindando información relevante que permita promover mejoras en las condiciones laborales de los agentes policiales y garantizar el respeto a sus derechos fundamentales.

Erika Hassiel Silva Noriega

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Según la Comisión Internacional de Derechos Humanos (2021) uno de los derechos laborales más importantes es el derecho a la sindicalización porque a través de éste los miembros de un grupo pueden reclamar a su empleador las condiciones básicas y necesarias para ejercer de manera correcta sus funciones. Asimismo, indica que el Estado no puede impedir ni obstaculizar la organización, creación de estos grupos sindicales bajo ningún tipo de amenaza o consecuencia que afecte la integridad física, moral o psíquica del trabajador (p. 104)

En ese sentido, Canadá, Estados Unidos, Inglaterra y los países de la Unión Europea cuentan con sindicatos policiales. Siendo sólo Uruguay el único país en América Latina el que cuenta con un sindicato de policías ya que Brasil solo reconoce a la Policía Federal. (Calderón et al., 2020)

Siguiendo el ejemplo del país uruguayo, quien logró consolidar el sindicato de policías en el 2006, tras una ardua lucha política en dicho país, el Perú, podría ser uno de los siguientes países latinoamericanos que consolide esta idea.

Según el portal web de Ela (s/f) permitir a las personas solicitar sus demandas laborales, tiene un beneficio a casi corto plazo, porque permite que el trabajador se sienta valorado, escuchado y dignifica su persona. En ese sentido, en los últimos años se ha desvalorizado la labor policial debido a que no se cumplen con sus derechos y la percepción del pública es desfavorable frente a ellos. El sindicato, en términos generales, exige capacitación, mejoras en las condiciones laborales y salariales por lo que tener un cuerpo policial en óptimas condiciones, no sólo sería el beneficio de éstos sino de la sociedad quienes tendrán una policía más activa y efectiva.

En la actualidad, existen 132 mil miembros de la Policía Nacional en todo el Perú, esto arroja un promedio de 240 efectivos policiales por cada 100 mil habitantes, cuando lo recomendado por la Organización de Naciones Unidas es de 300 por cada 100 mil. (Mincetur, 2020). Esto se debe a que no existe una campaña de reclutamiento atractiva puesto a que no se respetan los beneficios de los policías

o éstos se encuentran devaluados. Siento el sistema de salud, uno de los peores servicios brindados por parte del estado peruano. Así como también las jornadas laborales excesivas y condiciones desfavorables que atentan contra la salud física y psicológica, ocasionando enfermedades ocupacionales.

Asimismo, en el distrito de Villa María del triunfo, uno de los distritos más poblados de lima, con casi medio millón de habitantes, se cuentan con apenas 200 efectivos policiales en las comisarías, obligando a los efectivos cumplir largas jornadas laborales para cubrir las necesidades de la población.

Estas acciones administrativas son comunes y se practican desde hace muchos años, ocasionando la desmotivación y un alto índice de enfermedades en los efectivos. Perjudicando así a la sociedad, ya que, al no encontrarse completamente operativos, no pueden cumplir a cabalidad los objetivos de seguridad ciudadana, aumentándose así la índice delincuencia, así como también de la corrupción dentro de la institución policial.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo la Privación del derecho sindical se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?

P.E.2: ¿Cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión protección se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?

P.E.3: ¿Cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión defensa se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?

2.4. Objetivo General

Analizar cómo la Privación del derecho sindical se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1: Analizar cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

O.E.2: Analizar cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión protección se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

O.E.3: Analizar cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión defensa se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

2.6. Justificación e Importancia

a. Justificación

Para determinar la justificación del presente trabajo se consideró lo establecido por Arias (2019) en donde clasifica la justificación del trabajo de investigación en diversos tipos, de los cuales sólo se consideró los siguientes: justificación por conveniencia, la justificación de relevancia social y la justificación de valor teórico.

En ese sentido, se identifica que la justificación por conveniencia radica en que el presente estudio sirve para conocer mejor una realidad problemática desde la perspectiva del derecho laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú. Por lo que este trabajo sirve para identificar cómo la vulneración de derecho sindical puede impactar negativamente en los derechos laborales de los efectivos policiales en el Perú.

Asimismo, se puede determinar la justificación social porque la investigación beneficia a un grupo de personas que ejercen sus labores en una institución pública como la Policía Nacional del Perú.

Por otro lado, se puede identificar también, la justificación de valor teórico porque si bien se realizó una investigación a un grupo conformado por miembros de la Policía Nacional del Perú en el distrito de villa María del Triunfo, éstos resultados pueden generalizarse.

b. Importancia

Prevalecer los derechos de los policías para que puedan tener un mejor rendimiento respecto al ardua labor que realizan. En este sentido, la importancia no sólo radica en prevalecer sus derechos sino de los beneficios que desprende éstos para la sociedad quien tendrá efectivos policiales predispuestos a realizar su labor y que se entran a la altura de cualquier otro miembro policías de américa latina o Europa. Por tanto, de no realizarse este estudio, se continuará con sesgo de mantener del derecho sindical aislado de los derechos laborales de la Policía Nacional del Perú

2.7. Alcances y limitaciones

a. Alcances:

Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos necesitan especificar las características del objeto de análisis. Su propósito es medir o recopilar información sobre conceptos y variables en términos de variables espaciales. (pág. 345)

Al respecto, se puede determinar que la investigación se realizará a los efectivos policiales de servicio activo en las comisarías del distrito de Villa María del Triunfo.

b. Limitaciones:

Por su parte, los ya mencionados Hernández y Mendoza (2018) indican que limitaciones son los problemas encontrados durante el desarrollo de su investigación y que se deben a factores externos. (p. 99)

Por lo tanto, esta investigación encontró su principal limitación en el temor de participar en las encuestas por temor a ser retirados de la institución.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Fisk y Richardson (2017) en su investigación titulada “Police Unions” publicada en la Revista de Derecho George Washington de la Universidad de California en USA, cuyo propósito fue analizar los pros y contras del sindicato policial tras convertirse en un punto controversial debido a que juegan un rol importante en la protección de los miembros policiales cuando son acusados por abuso de poder. Asimismo, esta investigación de carácter documental y analítico, propone cambios leves en la ley que rige las relaciones laborales de la policía para facilitar el apoyo de las bases a los tipos de transparencia, rendición de cuentas y prácticas policiales constitucionales que los reformadores de la policía han estado defendiendo en los últimos años. Dentro de las principales conclusiones se pueden encontrar que la sindicalización policial propone cambios, una reforma que consiste en crear una estructura institucional que permita a diversos representantes de las bases policiales reunirse y consultar con la dirección de la policía sobre las prácticas policiales.

Etchichury (2020) en su investigación titulada “Más allá del azul. Lecturas restrictivas de derechos sociales: sindicalización policial y penitenciaria ante la Corte Suprema” publicada en la revista Derechos en Acción de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina se propuso analizar “SIPOBA”, una decisión de 2017 de la Corte Suprema argentina. La decisión, por mayoría de votos, negó el derecho de los policías a formar un sindicato. La mayoría se basó en una interpretación estrecha de los derechos constitucionales, basada en un discurso en la Conferencia de Reforma de 1957. Además, a pesar de las recomendaciones en contrario de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la mayoría aceptó la supresión del derecho a sindicalizarse por orden de los administradores estatales. Los disidentes declararon inconstitucional la ordenanza y confirmaron la interpretación de la Corte Interamericana de las disposiciones aplicables de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. El artículo también cita

incidentes recientes de solicitudes sindicales del personal penitenciario. En general, tomamos en serio los argumentos de mayoría y desacuerdo en ambos casos para identificar interpretaciones y distinguir cuáles de estos argumentos se pueden usar en diferentes situaciones.

Gastó (2021) en su investigación titulada “El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores policiales en la Legislación Argentina” publicada en el repositorio de la Universidad Siglo 21, en Argentina. Esta investigación cualitativa de análisis documental realiza un análisis de la ley de Asociaciones Sindicales N° 23.351 que permite a los trabajadores sindicalizarse y presenta una perspectiva que permite a los miembros policiales sindicalizarse. Dentro de las conclusiones se pueden encontrar que el derecho de sindicalización policial debe presentar ciertas restricciones y que deben especificarse en la ley, tales como la prohibición de huelgas y negociaciones colectivas más no debe tener prohibido el derecho a sindicalizarse ya que este amplía los derechos laborales, sociales y profesionales, siempre bajo las limitaciones de la ley.

Fuentes y Ehlers (2022) publicaron un artículo “La génesis de las grandes operaciones de investigación de la Policía Federal” en la Revista Brasileña de Ciencias Policiales una investigación sobre el derecho de huelga en la policía judicial en donde realizaron un breve análisis comparativo de los sistemas brasileño y portugués en donde observaron que la realidad social no garantiza el derecho de huelga a todas las categorías de los trabajadores debido a que los servicios que éstos prestan son esenciales para la comunidad. Al respecto, la Corte Suprema de Brasil dictaminó que los agentes de la policía judicial tienen prohibido ejercer su derecho de huelga. A su vez, la legislatura constitucional de Portugal permitió el derecho de huelga a los responsables de investigar la naturaleza y autoría de los delitos a través de una normativa que entrará en vigor a partir de 2020. Sin embargo, la UE se opone al reconocimiento de derechos. Huelga de las fuerzas de seguridad.

Gzergorczyk (2019) tituló a su investigación “Función social del sindicato en el ámbito del derecho laboral y el cese de los aportes sindicales obligatorios”, un artículo de investigación cuyo propósito fue de demostrar la función social de los

sindicatos en el derecho laboral, y este análisis se inicia brindando datos sobre sus orígenes, hechos y acontecimientos históricos, así como sus diversas etapas en las relaciones organizacionales, donde podemos comprender hasta qué punto los sindicatos intervinieron en los cambios sociales y del mercado laboral en Brasil. Una breve reseña del surgimiento de la coalición de la era Vargas y su consolidación hasta el presente; cómo se organizó, cómo se creó, sus requisitos y objetivos para un funcionamiento eficaz. Es importante enfatizar de inmediato que el enfoque de este estudio es uno de los principios que operan bajo la decisión sobre "acción directa inconstitucional" - ADI 5794, que surgió después de la Ley de Reforma Laboral de 2017 no. 13,467.

3.1.2. Nacionales

Espino (2018) en su investigación "El principio de no discriminación y el derecho de sindicalización de los miembros de la Policía Nacional del Perú, 2018" publicada en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Lima, se propuso como objetivo determinar cómo el principio de no discriminación garantiza favorablemente el derecho de sindicalización de los miembros de la Policía Nacional del Perú, 2018. La investigación fue de diseño cualitativo de teoría fundamentada y usó como instrumentos de recolección de datos la ficha de observación y la guía de preguntas con una muestra de 22 miembros policiales de la Dirección de Investigación Criminal y Dirección de Personal. Dentro de las conclusiones principales se encontró que el principio de no discriminación garantiza favorablemente el derecho de sindicalización de los miembros de la Policía Nacional del Perú.

Arias (2019) en su tesis "Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Del Perú Dirincri Lima - Este, 2018" se propuso como objetivo determinar la relación entre la libertad de asociación y los derechos laborales entre los policías nacionales de la Dirincri Lima - Este, 2018. Los métodos utilizados en el estudio son métodos cuantitativos; correspondiente al tipo de investigación básica; descripción/niveles de asociación, métodos inductivo-deductivo-analítico y comprensivo; diseño no experimental. Asimismo, uso la técnica de recolección de datos encuesta siendo el instrumento el cuestionario.

Conclusión: Se determina que el nivel de correlación de Pearson es menor a 1 pero mayor a "0" (0.710), entonces la correlación es positiva, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, entonces podemos concluir que el nivel de correlación es 0.710, Sí, existe una relación lineal positiva entre la libertad de asociación y los derechos laborales del personal de la Policía del Estado en Perú Dirincri Lima - Oriente.

Espinoza (2021) en su investigación "Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020" tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020 el estudio fue de tipo básico y el diseño de investigación fue no experimental, transaccional y descriptivo experimental. En la investigación participaron 228 policías de la DIRCRI del distrito de Surquillo. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron cuestionarios que evaluaron las percepciones de potenciales estresores laborales en la Escala de Salud Mental para Adultos. Como principal resultado se encontró una relación inversa significativa entre la variable estrés laboral y salud mental ($Rho=,431$; $p=,000$) y también se encontró el tamaño del efecto asociado, el cual mostró un efecto moderado ($r^2 =,185$). También hubo evidencia de que los participantes tenían niveles moderados de estrés laboral, así como su salud mental.

Alarcón (2022) en su investigación "El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021" investigación se planteó como objetivo general de este estudio es; determinar la relación entre el acoso laboral y el derecho a la integridad de los directivos de Fonafun PNP, 2021. El tipo de investigación fue básica, utilizando un diseño no experimental, se usó el hipotético deductivo, empleando métodos cuantitativos, con una muestra de 67 administradores de Fonafun PNP, como instrumento utilizado fue el cuestionario con un análisis de confiabilidad de Cronbach ($,965$) para ambas variables. principios de integridad y equidad, la validación de las herramientas estuvo a cargo de dos expertos, un experto en la materia y un metodólogo, quienes acordaron determinar la idoneidad de las herramientas para medir la correlación con el acoso escolar. Trabajo y derechos a la integridad de los directivos de Fonafun. Las estadísticas se

procesaron utilizando Rho de Spearman. Se concluyó que el acoso laboral se relacionó significativamente con los derechos de integridad de los ejecutivos de Fonafun. Esto se demuestra mediante la prueba Rho de Spearman de 0,00 (valor $p = 0,000 < 0,05$).

Gómez (2021) se propuso conocer si el incumplimiento de los derechos laborales (en cuanto a horas extras, descanso y condiciones de trabajo) de los funcionarios de la Policía Nacional del Perú afecta su desempeño laboral. La investigación fue del tipo cualitativo utilizando un muestreo por conveniencia. Asimismo, se usó como recopilación de información la entrevista a 60 miembros de la PNP, además de realizar análisis de documentos, compilando los resultados de la evaluación oficial 2020 del desempeño de las tropas involucradas. Los resultados muestran que sí se vulneran los derechos laborales de las tropas pero que aún existe una tendencia aceptable en el nivel de desempeño debido a que las tropas realizan sus actividades con un alto grado de compromiso para evitar castigos o generar un mal historial en su carrera que les perjudique en ascensos, por ejemplo.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Privación del Derecho sindical

El derecho sindical puede definirse como el derecho que tiene en cuenta la capacidad de todo miembro de la producción, sea trabajador o empleador, de aunar sus esfuerzos, intereses y deberes con otros pertenecientes al mismo grupo ocupacional o afín, en defensa y vigencia de sus derechos profesionales. Además, con base en el ordenamiento jurídico, los derechos sindicales pueden describirse como parte del derecho laboral, que comprende un conjunto de normas jurídicas que reconocen el derecho de todo empleador o trabajador a organizarse para la defensa de sus intereses profesionales (Universojus, 2020).

El derecho sindical nace como parte de las relaciones colectivas de trabajo, que desde un principio se concentró en estudiar convenios y conflictos que se presentaban producto de la relación laboral entre trabajadores y empresas. Con el pasar de los años, el derecho sindical tomó el sentido que tiene ahora: el de representar, proteger y defender a los colaboradores (Molero, 2021).

Arias (2019) cita a Haro (2004) e indica que la libertad sindical tiene una participación importante hasta fecha puesto a que éste cumple un rol evolutivo en el sector industrial respecto a derechos laborales, indicadores de producción y tipos de administración.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su D.S. N° 010-2003, reforzó lo dicho por Arias (2019) ya que subrayó la función principal de sindicato es proteger y defender los derechos de los trabajadores debiéndoles representar dentro de su ámbito. Además, el artículo 28 de la constitución Política del Perú reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga de la persona como uno de los ejes democráticos.

3.2.1.1. La Libertad Sindical Individual.

Dentro de la revisión bibliográfica se encontró que existen dos tipos de libertad sindical: La libertad sindical positiva y la libertad sindical negativa.

La libertad sindical positiva. incluye el derecho de los trabajadores a formar sindicatos ya afiliarse a los sindicatos existentes. Es decir, considerar la realización de actividades sindicales. La libertad sindical otorga al trabajador el derecho de afiliarse a la organización sindical de su elección, cuando lo considere necesario, teniendo en cuenta previamente el ámbito definido por el sindicato en su estatuto como parámetro para su formación. La organización debe evaluar si el servidor que alberga los archivos asociados a la misma se encuentra en el área de representación prevista en los estatutos de la organización sindical correspondiente, que forma parte del área de servidores en la que tiene representación la empresa. En cuanto a la libertad de asociación, los funcionarios públicos pueden ejercer su derecho a afiliarse libremente en el marco de un sindicato específico independientemente de la etapa del proceso de negociación colectiva, ya que esto no afectará la legitimidad de las negociaciones. Los sindicatos tampoco están incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios incluidos en las convenciones colectivas, y de acuerdo con el principio de legalidad, los acuerdos celebrados en las convenciones colectivas suscritas por los sindicatos

más representativos de la zona de negociación dada se aplicarán a todos los funcionarios antes mencionados (Cari, 2022).

Libertad sindical negativa. Incluye el derecho de los trabajadores a no afiliarse y no abandonar sindicatos. En cuanto a si un trabajador que ha sido expulsado de un sindicato puede seguir beneficiándose de un laudo arbitral en el que el sindicato sea parte, cabe señalar que ello dependerá de las siguientes disposiciones:

(a) Si se emite un laudo de un programa en el que participa la mayoría de los sindicatos de la unidad, los beneficios contenidos en el mismo se aplicarán a todos los empleados de la unidad, estén o no afiliados a un sindicato, el hecho de que el servidor de hechos queda por tanto excluido de dicha asociación no le impedirá continuar percibiendo dichos beneficios, salvo disposición en contrario en el laudo arbitral.

(b) Si se hace una adjudicación de un programa en el que participa el sindicato minoritario de la compañía, los beneficios contenidos en el mismo estarán disponibles únicamente para los empleados que pertenezcan a ese sindicato; La razón es que los servidores que están prohibidos en dicho sindicato ya no podrán recibir los beneficios de recompensa incluidos.

Por todo lo anterior expuesto, se puede concluir que la privación del derecho sindical se da cuando la persona se encuentra impedida de decidir si desea o no sindicalizarse.

3.2.1.2. Libertad Sindical Colectiva.

Para Panaque (2020) la libertad sindical colectiva tiene el propósito de equilibrar el poder de que tiene el empleador sobre sus trabajadores, con la finalidad que éstos últimos puedan exigir que sus solicitudes sean atendidas. Asimismo, indica que el derecho sindical individual no tiene sentido sin el derecho colectivo puesto a que el reclamo individual carece de fuerza cuando las demandas no se encuentran aún estipuladas claramente por ley. Las reglas fundamentales de este derecho se encuentran estipuladas en la Convenio 87 de la OIT, haciendo

hincapié que los países miembros consideran esta máxima dentro de su carta magna. Por tanto, se puede indicar que una organización sindical tiene derecho a:

Derechos colectivos de organización

- Derecho a la libertad de reglamentación

Según el art. 3 del convenio 87 de la OIT toda organización de trabajadores está facultada a crear su propio reglamento y/o estatuto para lo cual ejerce autonomía y que respondan a sus propias necesidades.

- Derecho a la libertad de representación

Definido y reglamentado también en el art. 3 del convenio 87 de la OIT en donde se brinda a toda organización de trabajadores la potestad de elegir a sus representantes libremente. Asimismo, prohíbe la imposición de algún dirigente, funcionario público o en proceso electoral para el cargo de representante de dicha organización.

- Libertad de federación

Según la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, indica en su artículo 36, que la libertad de federación es la potestad que tiene cualquier sindicato a afiliarse a una federación. Asimismo, estipula que se requiere de un mínimo de dos sindicatos para constituir una federación, y dos federaciones para constituir una confederación.

- Libertad de suspensión o disolución

En el art. 4 de la OIT se define que las agrupaciones de trabajo pueden dar fin a sus actividades de manera voluntaria, sea que el cese de sus actividades sea temporal o definitiva.

Derechos colectivos de actividad

- Negociación Colectiva

Es un documento en donde los trabajadores y los representantes de la empresa en los cuales se regulan las condiciones laborales que deben estar sujetos al contrato (Panaque, 2020).

- La Huelga

Según el Título IV, artículo 72 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la huelga es la suspensión de las actividades laborales con la finalidad de presionar a los empresarios a acceder a sus requerimientos u obtener la restitución de sus derechos. Asimismo, esta paralización debe realizarse de manera pacífica y voluntaria. Para una declaración se huelga se requiere cumplir con las condiciones estipuladas en el artículo 73 del mismo título, las cuales son: defender los derechos laborales, socioeconómicos y/o profesionales. Que represente la decisión de la mayoría de los miembros y que éste se encuentre determinada en los estatutos y éste debe ser presentada ante el notario público, o al juez de paz de la localidad. Además, la huelga debe ser notificada al empleador con cinco días hábiles de anticipación o diez en caso de los trabajadores públicos esenciales. Dicha notificación debe ir acompañada del acta de votación. Y, por último, que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

3.2.1.3. Protección a la libertad sindical

La Organización Internacional de Trabajo – OIT (2023) es la agencia tripartita de la ONU y establece las normas, reglas, leyes políticas respecto a la promoción decente del trabajo tanto en hombres como mujeres de las que se rigen los 187 Estados miembros. Respecto a la libertad sindical, la OIT declara que el derecho a organizarse y constituir sindicatos u organizaciones de empleadores y de trabajadores es una condición necesaria para celebrar convenios colectivos y fortalecer el diálogo social. Sin embargo, la aplicación de estos principios sigue

siendo difícil. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (como los funcionarios públicos, la gente de mar y los trabajadores de las zonas francas industriales) están excluidas del derecho de sindicación, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son ilegalmente suspendidas o impedidas, en algunos casos excepcionales, en virtud de estas condiciones. Muchos sindicalistas fueron encarcelados o asesinados. Las normas de la OIT, junto con el trabajo del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de seguimiento, allanan el camino para abordar estas dificultades y garantizar que estos derechos humanos básicos se respeten en todo el mundo. Ante lo expuesto, la OIT señala lo siguiente:

Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (OIT, [Convenio N° 87], 1948).

Asimismo, dentro de las disposiciones de protección se considera también el siguiente artículo:

Artículo 11: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Por tanto, se aprecia que internacionalmente existen las garantías debido a que los países están sujetos a convenios internacionales.

3.2.1.4. Libertad sindical en el Perú

A diferencia de otros países en el mundo, en el gobierno peruano, la libertad sindical tiene una corriente diferenciadora en el sentido que las leyes y gobernantes lejos de ejercer la libertad sindical, buscan controlarla con una seria de normas y leyes, como las de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada bajo el D. S. N° 010-2003-TR desde el 14 de octubre de 1992.

Pese a que el estado garantiza la libertad sindical, existen aún ciertos sectores de la población laboral que son contraladas, esto debido a que el crimen organizado se disfraza de sindicalismo para cometer sus actos delictivos.

Sin embargo, existe otro sector que, si bien cuentan con el derecho sindical individual, existe un sector que no cuenta con el derecho a la sindicalización colectiva los mismos que se estipulas en la Constitución Política del Perú y que se detalla a continuación:

Artículo 42: Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Cabe señalar, que la Constitución Política del Perú data del año 1993, año en el que incluso las FFAA ni la PNP ejercía su derecho a voto. Sin embargo, en 2005 se realizó la modificación del artículo 34 de la CPP el mismo que le otorga a las FFAA y a la PNP el derecho al voto. Lo que quiere decir que han existido vulneraciones de derechos básicos desde entonces y se han ido subsanado con el transcurso del tiempo, por lo que se espera que el derecho a la sindicalización colectiva se encuentre dentro de la lista de los reconocimientos de derechos universales. Asimismo, más adelante en la sección de legislación comparada, abordaremos un análisis sobre los países que han reconocido a su policía el derecho colectivo, aunque con ciertas restricciones, como la restricción del derecho a huelga.

Marco Legal

La Libertad Sindical se encuentra regulada por leyes internaciones que marcan los lineamientos a los estados miembros de cómo deben regirse dentro de su territorio:

Normas internacionales:

- Organización Internacional de Trabajo
 - Constitución de la OIT
 - Convenio 87 de la OIT.

- Declaración de Filadelfia de la OIT
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"
 - Artículo 8: Menciona los derechos sindicales, garantías del estado, derecho a la huelga, libertad a sindicalizarse o no

Constitución Política del Perú

Artículo 28: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 42°: Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Artículo 153°: Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.

Decretos Supremos

- D.S. N° 011-92-TR, Reglamento de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- DS, N° 003-2019-TR, Decreto Supremo que modifica el artículo 16 y el literal d) del artículo 16-A de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.2.1.5. Legislación comparada

Italia: Se creó en 1969 la Asociación Nacional Autónoma de Militares, el mismo que se convirtió en 1972 en sindicato, de esa manera nació en SINAM.

Francia: El artículo 17 del Reglamento de Disciplina General de los Ejércitos (Decreto de 28 de julio de 1975) consagra una práctica según la cual los jefes de los distintos Cuerpos deben constituir estructuras de participación, en cuyo seno todas las categorías militares puedan hacer oír su voz.

Uruguay: Ley N° 19315, cuyo artículo 35, inc. M señala que, si bien la policía puede sindicalizarse, éste no tiene derecho a huelga, concentración masiva armada, manifestaciones, etc.

España: Ley Orgánica 9/2015 en donde dedica todo el Título XIII a explicar el régimen de representación y participación de funcionarios, asimismo, desde su Capítulo I explica las organizaciones sindicales en la PNP.

Estados unidos: Asociación Benevolente de la Policía de la Ciudad de Nueva York fundada en 1892, el sindicato más grande de EEUU que alberga a más de 24 mil policías.

3.2.2. Variable 2: Derechos laborales del personal policial

El derecho laboral puede definirse como un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, tanto en lo individual como en lo colectivo. También rige la relación entre los propios trabajadores y la relación entre los patrones, todo esto mediante la intervención del Estado, para proteger a todas las personas que prestan servicios subordinados y permitirles vivir en las condiciones de dignidad que les corresponden como seres humanos. (De Buen, 2005 citado en Arias, 2019)

Asimismo, Medina (2018) coincide con lo expuesto en el párrafo anterior y define al derecho laboral como aquel que equilibra la relación laboral entre

empleadores y empleados. El derecho laboral vigila que las condiciones legales y las acciones de ambas partes cumplan con lo establecido.

Además, según menciona Gómez (2021) en el marco legal que aborda la Constitución Política del Perú de 1993, la norma constitucional ampara a las personas centrándose en el respeto a los valores de dignidad, así como los derechos como persona (vida, integridad, trabajo, paz, tiempo libre y descanso). Asimismo, cabe mencionar sobre el derecho al trabajo, que en el artículo 23 la constitución indica que el trabajo debe ser atendido de manera prioritaria por el estado; por lo tanto, este incentiva las diversas condiciones que permiten progresar en el contexto económico y social. Estableciendo que ninguna relación laboral puede limitar los derechos establecidos en la Constitución, además de tener una remuneración equitativa (art. 24 CPP) y establecimiento de jornadas diarias de 8 horas o también 40 horas semanales (art. 25 CPP).

Posteriormente, el derecho laboral se robustece con la presencia de organizaciones colectivas como los “sindicatos”, que surgen con el propósito de brindar apoyo colectivo a los trabajadores que por su propia condición contractual se encontraría en una posición de desigualdad frente al empleador (sea este un empleador privado o el propio estado).

Por otro lado, en el Informe Defensorial N° 142 (2009), La Defensoría del Pueblo presenta una propuesta con puntos importantes en relación al fortalecimiento del servicio que brinda la PNP a la ciudadanía, las cuales se deben orientar mayores esfuerzos en las siguientes cinco áreas:

a) Política de fortalecimiento de Comisarías: como unidades básicas cercanas a la población y cara visible del Estado ante la ciudadanía

b) Política de profesionalización del personal policial: mediante la implementación de una ley de carrera policial que contemple sus objetivos y principios, así como cada uno de sus componentes (ingreso, formación, ascensos, incentivos y término).

c) Política anticorrupción: mejorando los mecanismos de prevención y combate de la corrupción a partir de la identificación clara de las conductas indebidas.

d) Política de control disciplinario: mejorando los mecanismos de control interno que permitan separar al personal no idóneo, luego de un procedimiento que respete las garantías del derecho constitucional a un debido proceso.

e) Política de transparencia y respeto del derecho de acceso a la información pública: adecuando su organización y sus instrumentos de gestión a los requerimientos establecidos en la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y sus modificatorias y disposiciones complementarias.

Por otro lado, Según Wenter y Keith (2008), el desempeño es muy importante en toda organización y más aún la evaluación, ya que esta constituye la causa por el cual la organización aprecia el rendimiento de las personas.

Rotulo y Sackett (Citado por Navarro, 2014), refiere que el desempeño es el comportamiento que manifiesta el trabajador o empleado que, bajo el control de la organización y que estas acciones pueden afectar de forma positiva, negativamente o simplemente mantenerse en el tiempo. Como se ha mencionado el desempeño laboral es el comportamiento que refleja el trabajador en la organización y que mucho tiene que ver con el rendimiento que esta realiza en el cumplimiento de sus funciones del cargo que ostenta.

Como complemento a lo mencionado en el párrafo anterior, Ccahua (2019) afirma que el desempeño policial es el rendimiento que manifiesta la Policía Nacional del Perú, en el cumplimiento de sus funciones, atribuciones y obligaciones, al efectuar su cargo un específico en el marco de la Ley, lo cual le permitida demostrar su idoneidad, capacidad y efectividad a la institución y la sociedad, en aras de la preservación de la paz.

Resaltando de esta manera que, mediante el desempeño, se mide los actos que realizan las personas que laboran en una organización, que puede ser bueno o malo, y esto se determina a través de indicadores, pues su fin es mejorar la

calidad del trabajo que se realiza, por ello debe ser constantemente evaluado (Ccahua, 2019).

La disciplina laboral se entiende como el comportamiento adoptado por el personal frente a las normas con vivenciales, expresado en el respeto y la responsabilidad (Chiavenato, 2017). Como se ha mencionado la disciplina es un factor que contribuye en el clima laboral, y en las relaciones interpersonales de las personas, pues las que no cumplan con las normas de conducta en la organización serán sancionadas, conforme a las reglas establecidas en la institución o empresa.

Ley de la Policía Nacional del Perú

En el Artículo 6° señala los sujetos a incompatibilidades a la función policial y señala que los efectivos policiales se encuentran prohibidos de “intervenir en asuntos donde sus intereses personales, laborales, económicos o financieros puedan estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes”. Asimismo, dicha ley señala en su capítulo V el régimen de bienestar policial, el mismo que compromete al estado a brindarle el bienestar y apoyo, asistencia social, servicios de salud, servicios educativos, programas de vivienda, defensa legal y servicio de auxilio funerario. (D.L. N° 1267)

Marco Legal sobre derechos laborales de la PNP

Como cualquier otro ciudadano, la PNP se rige por las leyes laborales peruanas. Por tanto, se señalan las siguientes:

Constitución Política del Perú

- Artículo 2, inc. 15 “a trabajar libremente, con sujeción de ley”.
- Artículo 22 señala que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”

Asimismo, a pesar que en el artículo 28 se reconocen los derechos de sindicalización, negociación y huelga de todos ciudadanos, más adelante, en el artículo 42 indica que en el caso de servidores públicos la policía nacional, entre otros, se encuentran prohibidos de este derecho.

3.3. Marco conceptual

- **Comisarías:** Dependencia policial encargada de mantener el orden público, con funciones preventivas y de investigación en una determinada jurisdicción a nivel nacional. (INEI, s/f)
- **Defensoría del pueblo:** Es un colaborador crítico del Estado que actúa, con autonomía, respecto de cualquier poder público o privado, en nombre del bien común y en defensa de los derechos de la ciudadanía. En razón de ello, ejerce su mandato con objetividad, profesionalismo y responsabilidad, nunca por oposición arbitraria o injustificada frente al Estado. (Defensoría, 2009)
- **Derecho laboral:** También conocido como derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral. Por ejemplo: que el trabajador debe realizar una labor remunerada y voluntaria, los límites de la jornada laboral, la protección de su salud o las prestaciones sociales que le corresponden en situaciones como la baja médica o el despido. (Vive, 2021)
- **Derecho sindical:** Los trabajadores del sector privado y de las empresas públicas tienen derecho a formar los sindicatos que estimen conveniente, sin permiso previo, siempre que cumplan con las leyes y reglamentos previstos en la ley. (La Estrella de Panamá, 2019)
- **Derechos humanos:** Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos. (Unicef, s/f)
- **La Policía Nacional del Perú:** Es una institución adscrita al Ministerio del Interior, cuya finalidad fundamental está establecido Constitución Política del Perú (1993) art. 166 que indica; “garantizar, mantener y restablecer el orden interno, prestar protección y 42 ayuda a las personas y a la comunidad,

garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado, prevenir, investigar y combatir la delincuencia; vigilar y controlar las fronteras”; esa finalidad es con la intención de defender a las personas y la sociedad, a fin de garantizar su pleno desarrollo en el marco de una cultura de paz. (Cumpa y Montesinos, 2021)

- **Ministerio del Interior:** Ejercemos las funciones de gobierno interior y del orden interno y público, para proteger el libre ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales de las personas.
- **Principios del Derecho Laboral:** Preceptos normativos que se aplican ante la ausencia o vacíos de la ley laboral, tales como el Principio Protector, el de la Libertad Sindical, el de la Codecisión y el de Paz e Interés Laboral. (Arias, 2019)
- **Salud física:** La salud física es el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del organismo, que se encuentran en buen estado físico, mental, emocional. La OMS define la actividad física como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía. Ello incluye las actividades realizadas al trabajar, jugar y viajar, las tareas domésticas y las actividades recreativas. (Contacto Maestro, s/f)
- **Salud mental:** La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida. También ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos ddecisiones. (*Mental Health and Behavior*, 2002)
- **Servicio policial:** Es el conjunto de actividades que ejecuta el personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad para el cumplimiento de la misión y funciones institucionales, de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política del Perú, las leyes y reglamentos. (Poma, s/f)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo, Enfoque y nivel de la investigación.

Tipo.

RENACYT (2018) indica que cuando una investigación busca mejorar o aumentar el conocimiento comprendiendo fundamentos y fenómenos mediante la observación de hechos, se trata de una investigación básica.

Por ello, debido a que la investigación ahondó en las teorías del derecho sindical y del derecho laboral describiendo los hechos en las comisarías de Villa María del Triunfo, se deduce que la investigación es del tipo básica.

Enfoque

Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación cuantitativa es un enfoque metodológico que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para describir y explicar fenómenos, establecer relaciones entre variables y generalizar los resultados a una población más amplia. Esta investigación utiliza métodos estadísticos y herramientas de medición para obtener información objetiva y precisa, permitiendo examinar patrones, tendencias y correlaciones. Su objetivo principal es proporcionar evidencia empírica sólida y fundamentada en datos numéricos, lo que facilita la toma de decisiones informadas y la formulación de conclusiones válidas en diferentes campos de estudio.

Por lo expuesto, la elección de utilizar una investigación cuantitativa se basó en la necesidad de recopilar y analizar datos numéricos para poder establecer relaciones y patrones de manera objetiva y precisa. En este caso, al analizar la relación entre la privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial, es importante contar con información cuantificable que permita medir y comparar variables de interés. La investigación cuantitativa proporciona datos concretos que permiten realizar análisis estadísticos, identificar tendencias y establecer correlaciones, lo cual brindará una base sólida para comprender en profundidad la relación entre las variables estudiadas. Además, al

contar con una muestra representativa de la población, los resultados obtenidos pueden generalizarse a un contexto más amplio, lo que aumenta la validez y aplicabilidad de los hallazgos.

Nivel.

Hernández y Mendoza (2018) indica que las investigaciones descriptivas son aquellas que buscan detallar propiedades, características o cualquier fenómeno que se busque analizar.

Asimismo, el análisis se realiza con la finalidad de medir el nivel de correlación entre las variables Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales. Por ello, se concluye que la investigación será del tipo descriptivo, correlacional.

4.2. Diseño de Investigación

Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que las investigaciones no experimentales son aquellas en donde las variables de estudio no son manipuladas por el investigador y éste sólo se limita a describir lo sucedido.

En ese sentido, en la investigación se describió y recolectó información de manera objetiva, sin intervenir en el comportamiento en las variables, por lo que claramente el diseño es no experimental.

4.3. Hipótesis general y específicas.

Asimismo, la presente investigación plantea hipótesis alterna e hipótesis nulas, siendo que las hipótesis alternas (afirmativas) se representan con una H y las nulas (negativas) con un H_0 :

4.3.1. Hipótesis general

H: La Privación del derecho sindical se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023

H₀: La Privación del derecho sindical no impacta significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1: La Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

H.E.1₀: La Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad no se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

H.E.2: La Privación del derecho sindical en su dimensión protección se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

H.E.2₀: La Privación del derecho sindical en su dimensión protección no se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

H.E.3: La Privación del derecho sindical en su dimensión defensa se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

H.E.3₀: La Privación del derecho sindical en su dimensión defensa no se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1: Privación del derecho sindical:

Dimensiones:

- Representatividad
- Protección
- Defensa

Variable 2: ejercicio de los derechos laborales

Dimensiones:

- Desempeño profesional o técnico
- Educación académica
- Historial del servicio policial
- Ética y disciplina

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Variable 1: Privación del derecho sindical:	Representatividad	RRHH, liderazgo, institución	Ítem 1, ítem 2. Ítem 3	Escala de Likert	1= Definitivamente no 2 = no 3 = ni no / ni sí 4 = sí 5 = definitivamente sí	Cuantitativa
	Protección	Entidad pública, salud, derechos laborales,	Ítem 4, ítem 5, ítem 6, ítem 7, ítem 8			
	Defensa	Derechos laborales, liderazgo, institución	Ítem 9, ítem 10, ítem 11			
Variable 2: Ejercicio de los derechos laborales	Desempeño profesional o técnico	Derechos laborales	Ítem 1, ítem 2. Ítem 3	Escala de Likert	1= Definitivamente no 2 = no 3 = ni no / ni sí 4 = sí 5 = definitivamente sí	Cuantitativa
	Educación académica	Capacitaciones, cursos,	Ítem 4, ítem 5, ítem 6			
	Historial del servicio policial		ítem 7, ítem 8, ítem 9			
	Ética y disciplina	Abuso de autoridad, equidad de género, igualdad de oportunidades.	Ítem 10, ítem 11, ítem 12			

4.6. Población – Muestra

Población.

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que una población es un conjunto de casos en donde cumplen con una serie de características iguales las cuales serán estudiadas y de quienes se pueden generalizar los resultados.

En ese sentido, la población de la presente investigación estuvo conformada por 369 miembros de la policía nacional que ejercen sus funciones en las comisarías del distrito de Villa María del Triunfo.

Tabla 1: *Cantidad de personal policial en las comisarías de VMT*

	Comisarías de VMT	Policías
1	Comisaria Cercado	97
2	Comisaria JCM	70
3	Comisaria José Gálvez	68
4	Comisaria Nueva Esperanza	69
5	Comisaria Tablada	65
	Total	369

Fuente:

Muestra.

Arias (2019) indica que una muestra es una cantidad representativa de la población cuya cantidad es obtenida por una fórmula estadística. Asimismo, manifiesta que cuando la población es menor a 100 mil individuos, se debe aplicar una fórmula de población finita. También, indica que la elección de la fórmula para obtener el tamaño de muestra debe considerar también si se conoce la población (N) y si la variable es cuantitativa.

Por tanto, se identifica que la variable es cuantitativa, se conoce que $N = 369$ y entendiendo que la población es menor a cien mil unidades $N < 100,000$, se aplica la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

Por tanto:

$$Z = 95\%$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.05$$

$$N = 369$$

Reemplazamos:

$$n_0 = \frac{(369 \times 1.96^2) \times (0.5 \times 0.5)}{(369 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

$$n_0 = \frac{354.3876}{1.8804}$$

$$n_0 = 188.46$$

Por tanto: Se redondea la muestra al siguiente número entero superior, por lo que se concluye que la muestra es de 189.

Muestreo.

Hernández y Mendoza (2018) indican que existen dos tipos de muestreos: probabilísticos y no probabilísticos. Asimismo, indica que el muestreo probabilístico es cuando todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos utilizando una selección aleatoria o mecánica de las unidades de estudio. Siendo la selección aleatoria simple la técnica de muestreo probabilístico la que presenta una selección más equitativa.

Por tanto, para la presente investigación se utilizó un muestreo probabilístico de selección aleatorio simple.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

Hernández y Mendoza (2018) indican que las encuestas son técnicas de recolección de datos usados generalmente para investigaciones cuantitativas y permiten medir la correlación entre las variables.

Por ello, en la presente investigación se determinó la encuesta como principal técnica de recolección de datos.

Instrumento.

Arias (2019) indicó que los instrumentos son recursos que permiten recolectar información siendo el cuestionario el idóneo porque permite estructurar datos sobre temas específicos.

Finalmente, para esta investigación se aplicó el cuestionario porque se requirió estructurar información de las variables.

Tabla 2: *Juicio de expertos de los cuestionarios*

Especialidad	Nombres y Apellidos	Dictamen
Abogado	Anyi Lucia Villasante del Castillo	Suficiencia
Abogado	Liliana Marilyn Bulnes Chaupis de Loayza	Suficiencia
Abogado	Marco Antonio Cobeñas Yarleque	Suficiencia
Metodólogo	Hernán Gerardo Flores Valdiviezo	Suficiencia

Finalmente, para esta investigación se aplicó el cuestionario porque se requirió estructurar información de las variables.

Ficha Técnica: Cuestionario 1: Privación del derecho sindical

- **Aplicación:** individual, personal policial que prestan servicio en las comisarías del distrito de villa maría del triunfo.
- **Duración:** 8 a 10 minutos.
- **Finalidad:** valorar la percepción del derecho sindical en el personal policial.
- **Dimensiones:** Representatividad, Protección y Defensa
- **Ítems:** 1 al 11.

- **Escala de medición:** Se usará la escala de Likert en donde 1 es igual a “Nada”, 2 es igual a “Poco”, 3 es igual a “Ni Mucho Ni Poco”, 4 es igual a “Regular” y 5 es igual a “Mucho”.
- **Validez:** La validez del instrumento se realizó a través de un juicio de expertos. (Anexo 3)

Confiabilidad: Para el presente estudio se convino realizar una prueba piloto con la finalidad de establecer el nivel de confiabilidad, para ello se realizó el análisis de Alpha de Crombach en el software SPSS v. 26. Los resultados pueden observarse en la Tabla 3 donde se aprecia que tiene un nivel de 0.986 de un total de 11 elementos por lo que puede calificarse como excelente. Según la escala determinada por Galindo-Domínguez (2020) en donde indica que los valores ubicados entre 0.9 y 1.0 se encuentran en esa categoría.

Tabla 3: Nivel de confiabilidad del Cuestionario 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	11

Ficha Técnica: Cuestionario 2: Ejercicio del derecho laboral

- **Aplicación:** individual, personal policial que prestan servicio en las comisarías del distrito de villa maría del triunfo.
- **Duración:** 8 a 10 minutos.
- **Finalidad:** valorar la percepción del derecho laboral en el personal policial.
- **Dimensiones:** Desempeño profesional o técnico, Educación académica, Historial del servicio policial, Ética y disciplina,
- **Ítems:** 1 al 7.
- **Escala de medición:** Se usará la escala de Likert en donde 1 es igual a “definitivamente no”, 2 es igual a “no”, 3 es igual a “ni no/ni sí”, 4 es igual a “sí”, 5 es igual a “definitivamente sí”.

- **Validez:** La validez del instrumento se realizó a través de un juicio de expertos. (Anexo 3)

Confiabilidad: Para el presente estudio se convino realizar una prueba piloto con la finalidad de establecer el nivel de confiabilidad, para ellos se realizó el análisis de Alpha de Cronbach en el software SPSS v. 26. Los resultados pueden apreciarse en la Tabla 4 donde se aprecia que tiene un nivel de 0.719 de un total de 10 elementos por lo que puede calificarse como aceptable. Según la escala determinada por Galindo-Domínguez (2020) en donde indica que los valores ubicados entre 0,7 y 0,8 se encuentran en esa categoría.

Tabla 4: Nivel de Confiabilidad Cuestionario 2.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	10

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Esta investigación usó el Excel para realizar la base de datos obtenida como resultado de las encuestas. Posteriormente, se realizó el análisis de la información en el Software Estadístico SPSS v26 en donde se llevó a cabo el análisis de confiabilidad, el análisis de correlación y nivel de significancia.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

A continuación, se presentan los resultados del Cuestionario 1 relacionado con la variable "derecho sindical", que consta de 11 preguntas diseñadas para ser respondidas en una escala de Likert del 1 al 5. En esta escala, el valor 1 representa "Nada satisfecho", el valor 2 equivale a "Poco satisfecho", el valor 3 denota "Ni satisfecho/ni insatisfecho", el valor 4 refleja "Satisfecho", y el valor 5 indica "Muy satisfecho". Los datos se presentan organizados por preguntas y dimensiones. Al finalizar, se realiza el cálculo de los rangos y amplitudes correspondientes a cada dimensión para facilitar un análisis más detallado, en consonancia con los objetivos de la investigación.

Respecto a la Dimensión 1, correspondiente a la "Representatividad" (ítem 1, 2 y 3), se encontraron los siguientes datos:

Tabla 5: ítem 1: *¿En qué medida se siente satisfecho con la representación que recibe del área de RRHH de su institución?*

V1 - ÍTEM 1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	10,1	10,1	10,1
	2	19	10,1	10,1	20,1
	3	56	29,6	29,6	49,7
	4	76	40,2	40,2	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

En la Tabla 2 se presentan los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en cuanto a la representación proporcionada por el área de Recursos Humanos (RRHH) de la institución.

- El 10.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la representación de RRHH.
- Otro 10.1% indicaron que se sienten "Poco satisfechos" (puntuación 2).

- El 29.6% de los participantes se ubicaron en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- Un 40.2% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la representación de RRHH.
- Finalmente, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con la representación de RRHH.

Tabla 6: Ítem 2: ¿En qué medida está satisfecho con las personas de su institución que lo representan en situaciones de conflicto laboral?

V1 - ÍTEM 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	10,1	10,1	10,1
	2	37	19,6	19,6	29,6
	3	38	20,1	20,1	49,7
	4	76	40,2	40,2	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 3 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación con las personas que los representan en situaciones de conflicto laboral.

- El 10.1% de los encuestados indicaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con las personas que los representan en conflictos laborales.
- Un 19.6% expresaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- El 20.1% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- El 40.2% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con las personas que los representan en situaciones de conflicto laboral.
- Finalmente, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con las personas que los representan.

Tabla 7: Ítem 3: ¿En qué medida está satisfecho con la representación que recibe del Ministerio del Interior ante situaciones de conflicto?

		V1 - ÍTEM 3			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	37	19,6	19,6	39,7
	3	19	10,1	10,1	49,7
	4	76	40,2	40,2	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 4 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en cuanto a la representación que reciben del Ministerio del Interior en situaciones de conflicto, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la representación proporcionada por el Ministerio del Interior en situaciones de conflicto.
- Un 19.6% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- El 10.1% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- El 40.2% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la representación del Ministerio del Interior.
- Finalmente, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con la representación del Ministerio del Interior.

Respecto a la Dimensión 2, correspondiente a la "protección" (ítem 4, 5, 6, 7 y8), se encontraron los siguientes datos:

Tabla 8: Ítem 4: ¿En qué medida siente usted satisfacción con la protección laboral que le brinda el Estado?

V1 - ÍTEM 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	56	29,6	29,6	29,6
	2	38	20,1	20,1	49,7
	3	38	20,1	20,1	69,8
	4	38	20,1	20,1	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 5 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en cuanto a la protección laboral proporcionada por el Estado, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 29.6% de los encuestados expresaron que sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la protección laboral brindada por el Estado.
- Un 20.1% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- Otro 20.1% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- El 20.1% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección laboral proporcionada por el Estado.
- Finalmente, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con la protección laboral del Estado.

Tabla 9: Ítem 5: ¿en qué medida se siente usted satisfecho con los beneficios laborales que recibe por ser miembro de la PNP?

V1 - ÍTEM 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	19	10,1	10,1	30,2
	3	75	39,7	39,7	69,8
	4	19	10,1	10,1	79,9
	5	38	20,1	20,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 6 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a los beneficios laborales que reciben por ser miembros de la PNP, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con los beneficios laborales que reciben.
- Un 10.1% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- El 39.7% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- Un 10.1% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con los beneficios laborales.
- Finalmente, el 20.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con los beneficios laborales que reciben como miembros de la PNP.

Tabla 10: Ítem 6: *¿En qué medida se siente satisfecho con la protección de la salud mental que le otorga la institución?*

		V1 - ÍTEM 6			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	38	20,1	20,1	40,2
	3	37	19,6	19,6	59,8
	4	57	30,2	30,2	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 7 muestra los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación con la protección de la salud mental que otorga la institución, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la protección de la salud mental proporcionada por la institución.
- Un 20.1% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- Otro 19.6% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- El 30.2% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección de la salud mental.
- Finalmente, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con la protección de la salud mental otorgada por la institución.

Tabla 11: Ítem 7: ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la protección de sus derechos laborales?

V1 - ÍTEM 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	19	10,1	10,1	30,2
	3	75	39,7	39,7	69,8
	4	19	10,1	10,1	79,9
	5	38	20,1	20,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 8 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación con la protección de sus derechos laborales, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la protección de sus derechos laborales.
- Un 10.1% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- El 39.7% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- Un 10.1% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección de sus derechos laborales.
- Finalmente, el 20.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con la protección de sus derechos laborales.

Tabla 12: Ítem 8: ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted ante la protección que le brinda la institución en cuanto su integridad física y moral?

V1 - ÍTEM 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	19	10,1	10,1	30,2
	3	75	39,7	39,7	69,8
	4	38	20,1	20,1	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 9 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la protección de su integridad física y moral brindada por la institución, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la protección de su integridad física y moral.
- Un 10.1% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- El 39.7% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- El 20.1% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección de su integridad física y moral.
- Finalmente, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con la protección de su integridad física y moral otorgada por la institución.

Respecto a la Dimensión 3, correspondiente a la “defensa” (ítem 9, 10 y 11), se encontraron los siguientes datos:

Tabla 13: *Ítem 9: ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la defensa que recibe ante problemas laborales en la institución?*

V1 - ÍTEM 9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	38	20,1	20,1	40,2
	3	56	29,6	29,6	69,8
	4	38	20,1	20,1	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 10 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación con la defensa que reciben ante problemas laborales en la institución, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la defensa que reciben en problemas laborales en la institución.
- Un 20.1% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- El 29.6% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- Un 20.1% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la defensa en problemas laborales.
- Finalmente, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) con la defensa que reciben ante problemas laborales en la institución.

Tabla 14: Ítem 10: ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la cantidad de personas que defienden sus derechos laborales dentro de la institución?

V1 - ÍTEM 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	38	20,1	20,1	40,2
	3	19	10,1	10,1	50,3
	4	94	49,7	49,7	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 11 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la cantidad de personas que defienden sus derechos laborales dentro de la institución, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la cantidad de personas que defienden sus derechos laborales en la institución.
- Un 20.1% indicaron estar "Poco satisfechos" (puntuación 2).
- El 10.1% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3).
- El 49.7% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la cantidad de personas que defienden sus derechos laborales.

Tabla 15: Ítem 11: ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado?

V1 - ÍTEM 11					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	3	76	40,2	40,2	60,3
	4	75	39,7	39,7	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La Tabla 12 presenta los resultados de la evaluación de la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado, teniendo en cuenta solo el porcentaje válido:

- El 20.1% de los encuestados expresaron que se sienten "Nada satisfechos" (puntuación 1) con la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado.
- El 40.2% se encuentra en la categoría de "Satisfecho" (puntuación 3) con la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado.
- Otro 39.7% manifestó estar "Muy satisfecho" (puntuación 4) con la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado.

Finalmente, se agruparon los 11 ítems correspondientes a cada dimensión para permitir una clasificación más significativa, en la que los valores numéricos se traducen en categorías de "bajo", "medio" o "alto" utilizando herramientas estadísticas como el rango y la amplitud. La dimensión de "Representatividad" incluye las respuestas 1, 2 y 3, mientras que la dimensión de "Protección" abarca los ítems 4, 5, 6, 7 y 8. Por último, la dimensión "Defensa" comprende las respuestas a los ítems 9, 10 y 11. Este enfoque permitirá una interpretación más clara y significativa de los resultados, facilitando el análisis de la satisfacción en cada dimensión.

Dicha herramienta estadística se aplicó con la siguiente fórmula:

- Rango = Valor Máximo – Valor Mínimo
- Amplitud = Rango / N° de escalas

Tabla 16: Rangos y amplitudes de la primera variable y sus dimensiones

VARIABLE 1	BAJO		MEDIO		ALTO		RANGO	AMPLITUD
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX		
	11	25	26	40	41	55	44	14.67
D1. Representatividad (1, 2, 3)	3	7	8	12	13	15	12	4
D2. Protección (4,5,6,7,8)	5	11	12	18	19	25	20	6.67
D3. Defensa (9,10,11)	3	7	8	12	13	15	12	4.

La Tabla 16 presenta una clasificación de los valores de las variables en tres categorías: "BAJO", "MEDIO" y "ALTO", según los intervalos definidos. La variable 1 tiene un rango que va desde el valor mínimo (MIN) de 11 hasta el valor máximo (MAX) de 55. Estos valores se dividen en tres categorías: "BAJO" (valores 11-26), "MEDIO" (valores 27-40), y "ALTO" (valores 41-55). La amplitud es la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo de cada categoría, lo que ayuda a entender la dispersión de los datos.

Las dimensiones se han organizado de la siguiente manera:

- D1. Representatividad (ítems1, 2, 3) tiene un rango de 3 a 15, y se divide en "BAJO" (valores 3-7), "MEDIO" (valores 8-12) y "ALTO" (valores 13-15), con una amplitud de 4.00.
- D2. Protección (ítems4, 5, 6, 7, 8) tiene un rango de 5 a 25, y se divide en "BAJO" (valores 5-11), "MEDIO" (valores 12-18) y "ALTO" (valores 19-25), con una amplitud de 6.67.
- D3. Defensa (ítems9, 10, 11) tiene un rango de 3 a 15, y se divide en "BAJO" (valores 3-7), "MEDIO" (valores 8-12) y "ALTO" (valores 13-15), con una amplitud de 4.00.

Esta clasificación y análisis ayudan a comprender mejor la distribución de los datos y a evaluar cada dimensión, destacando las diferencias entre las categorías de "BAJO", "MEDIO" y "ALTO".

En ese sentido se procede a asignar el valor correspondiente según la sumatoria de los resultados es el siguiente:

Tabla 17: Resultado de la dimensión 1 "representatividad"

Dimensión 1	Muestra	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Total	NIVEL	
Puntaje	189	624	606	568	1798	9.5	MEDIO

En la "Tabla 17", que corresponde a la dimensión "representatividad", se observa que la muestra consta de 189 participantes. Para cada uno de los ítems (Ítem 1, Ítem 2 y Ítem 3), se muestra la sumatoria de los puntajes obtenidos por los encuestados. La suma total de los puntajes de los tres ítems es 1798. El "NIVEL" de satisfacción se calcula dividiendo la suma total de puntajes (1798) por la muestra (189), lo que da como resultado un nivel de 9.5, que se clasifica como "MEDIO" según la Tabla 16.

Tabla 18: Resultado de la dimensión 2 "protección"

Dimensión 2	Muestra	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Total	NIVEL
Puntaje	189	493	567	548	567	548	2723	14.4 MEDIO

En la "Tabla 18", correspondiente a la dimensión "protección", se sigue un proceso similar. La muestra consta de 189 participantes, y se muestran las sumatorias de los puntajes para cada uno de los cinco ítems (Ítem 4, Ítem 5, Ítem 6, Ítem 7 e Ítem 8). La suma total de los puntajes de los cinco ítems es 2723. El "NIVEL" de satisfacción se calcula dividiendo la suma total de puntajes (2723) por la muestra (189), lo que da como resultado un nivel de 14.4, que se clasifica como "MEDIO" según la Tabla 16.

Tabla 19: Resultado de la dimensión 3 "defensa"

Dimensión 3	Muestra	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Total	NIVEL
Puntaje	189	529	547	566	1642	9.5 MEDIO

Finalmente, en la "Tabla 19", que se relaciona con la dimensión "defensa", se muestra la muestra de 189 participantes, y se indican las sumatorias de puntajes para cada uno de los tres ítems (Ítem 1, Ítem 2 y Ítem 3). La suma total de los puntajes de los tres ítems es 1642. El "NIVEL" de satisfacción se calcula dividiendo la suma total de puntajes (1642) por la muestra (189), lo que da como resultado un nivel de 9.5, que se clasifica como "MEDIO" según la Tabla 16.

Tabla 20: Resultados de la variable privación del derecho sindical

Variable 1	Muestra	D 1	D 2	D 3	Total	NIVEL
Puntaje	189	1798	2723	1642	6163	32.6 MEDIO

Esta Tabla 20 resume los resultados de las tres dimensiones evaluadas (representatividad, protección y defensa) en relación a la variable privación del derecho sindical. La muestra consta de 189 participantes. Se muestra la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada dimensión, así como el puntaje total, que es la suma de los puntajes de todas las dimensiones (6163). El "NIVEL" de satisfacción se calcula dividiendo el puntaje total (6163) por la muestra (189), lo que da como resultado un nivel de 32.6, que se clasifica como "MEDIO".

Estos niveles de satisfacción reflejan una evaluación global de las dimensiones en la Variable 1, indicando un nivel medio de satisfacción en conjunto. Esto se basa en la sumatoria de los puntajes de cada dimensión y proporciona una visión general del nivel de satisfacción en relación a esta variable.

A continuación, se presentan los resultados del Cuestionario 2 relacionado con la variable "ejercicio de los derechos laborales", que consta de 10 preguntas diseñadas para ser respondidas en una escala de Likert del 1 al 5. En esta escala, el valor 1 representa " Definitivamente no", el valor 2 equivale a "no", el valor 3 denota "ni no / ni sí", el valor 4 refleja "sí", y el valor 5 indica "Definitivamente sí". Los datos se presentan organizados por preguntas y dimensiones. Al finalizar, se realiza el cálculo de los rangos y amplitudes correspondientes a cada dimensión para facilitar un análisis más detallado, en consonancia con los objetivos de la investigación.

Respecto a la Dimensión 1, correspondiente al “desempeño profesional o técnico” (ítem 1, 2 y 3), se encontraron los siguientes datos:

Tabla 21: *Ítem 1: ¿Considera usted que el ejercicio de derechos laborales afecta en su desempeño profesional y técnico?*

V2 - ÍTEM 1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	38	20,1	20,1	20,1
	2	94	49,7	49,7	69,8
	3	19	10,1	10,1	79,9
	4	19	10,1	10,1	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, se observa que 38 participantes seleccionaron la opción 1, 94 participantes seleccionaron la opción 2, 19 participantes seleccionaron la opción 3, 19 participantes seleccionaron la opción 4, y 19 participantes seleccionaron la opción 5.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. Por ejemplo, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 1, el 49.7% seleccionaron la opción 2, y el 10.1% seleccionaron cada una de las opciones 3, 4 y 5.

Tabla 22: Ítem 2: *¿Considera usted que su desempeño profesional y técnico mejoraría al respetarse sus derechos laborales? (invertido)*

V2 - ÍTEM 2 (I)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	76	40,2	40,2	40,2
	2	113	59,8	59,8	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, se observa que 76 participantes seleccionaron la opción 1 y 113 participantes seleccionaron la opción 2.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 40.2% de los participantes seleccionaron la opción 1 y el 59.8% seleccionaron la opción 2.

Tabla 23: Ítem 3: *¿considera usted que institución puede mejorar las condiciones laborales que aporten a su desempeño profesional o técnico?*

V2 - ÍTEM 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	19	10,1	10,1	10,1
	4	94	49,7	49,7	59,8
	5	76	40,2	40,2	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 19 participantes seleccionaron la opción 3, 94 participantes seleccionaron la opción 4 y 76 participantes seleccionaron la opción 5.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 10.1%

de los participantes seleccionaron la opción 3, el 49.7% seleccionaron la opción 4 y el 40.2% seleccionaron la opción 5.

Respecto a la Dimensión 2, correspondiente al “educación académica” (ítem 4, 5 y 6), se encontraron los siguientes datos:

Tabla 24: *Ítem 4: ¿Considera usted que la institución le brinda la capacitación académica necesaria para ejercer correctamente sus funciones?*

V2 - ÍTEM 4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	38	20,1	20,1	20,1
	3	38	20,1	20,1	40,2
	4	94	49,7	49,7	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 38 participantes seleccionaron la opción 2, 38 participantes seleccionaron la opción 3, 94 participantes seleccionaron la opción 4, y 19 participantes seleccionaron la opción 5.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 2 y la opción 3, mientras que el 49.7% seleccionaron la opción 4 y el 10.1% seleccionaron la opción 5.

Tabla 25: Ítem 5: *¿Considera usted que se siente informado respecto a todas las capacitaciones y actividades académicas que realiza la institución?*

V2 - ÍTEM 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	10,1	10,1	10,1
	2	57	30,2	30,2	40,2
	3	19	10,1	10,1	50,3
	4	94	49,7	49,7	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 38 participantes seleccionaron la opción 2, 38 participantes seleccionaron la opción 3, 94 participantes seleccionaron la opción 4, y 19 participantes seleccionaron la opción 5.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 2 y la opción 3, mientras que el 49.7% seleccionaron la opción 4 y el 10.1% seleccionaron la opción 5.

Tabla 26: Ítem 6: *¿Considera usted que tiene acceso para asistir a las capacitaciones o cursos que brinda la institución?*

V2 - ÍTEM 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	10,1	10,1	10,1
	2	19	10,1	10,1	20,1
	3	38	20,1	20,1	40,2
	4	113	59,8	59,8	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 19 participantes seleccionaron la opción 1, 19 participantes seleccionaron la opción 2, 38 participantes seleccionaron la opción 3, y 113 participantes seleccionaron la opción 4.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 10.1% de los participantes seleccionaron tanto la opción 1 como la opción 2, el 20.1% seleccionaron la opción 3, y el 59.8% seleccionaron la opción 4.

Respecto a la Dimensión 3, correspondiente al “Historial del servicio policial” (ítem 7), se encontraron los siguientes datos:

Tabla 27: *Ítem 7: ¿considera usted que el historial de servicio policial aporta a sus derechos laborales dentro de la institución?*

V2 - ÍTEM 7					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	10,1	10,1	10,1
	2	57	30,2	30,2	40,2
	3	19	10,1	10,1	50,3
	4	94	49,7	49,7	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 19 participantes seleccionaron la opción 1, 57 participantes seleccionaron la opción 2, 19 participantes seleccionaron la opción 3, y 94 participantes seleccionaron la opción 4.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 10.1% de los participantes seleccionaron la opción 1, el 30.2% seleccionaron la opción 2, el 10.1% seleccionaron la opción 3, y el 49.7% seleccionaron la opción 4.

Respecto a la Dimensión 4, correspondiente a la “ética y disciplina” (ítem 8, 9 y 10), se encontraron los siguientes datos:

Tabla 28: *Ítem 8: ¿Considera usted que ha sufrido de abuso de autoridad en la institución?*

V2 - ÍTEM 8					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	75	39,7	39,7	39,7
	3	57	30,2	30,2	69,8
	4	38	20,1	20,1	89,9
	5	19	10,1	10,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 75 participantes seleccionaron la opción 2, 57 participantes seleccionaron la opción 3, 38 participantes seleccionaron la opción 4, y 19 participantes seleccionaron la opción 5.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 39.7% de los participantes seleccionaron la opción 2, el 30.2% seleccionaron la opción 3, el 20.1% seleccionaron la opción 4, y el 10.1% seleccionaron la opción 5.

Tabla 29: *Ítem 9: ¿considera usted que existe equidad de género en la institución?*

V2 - ÍTEM 9					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	10,1	10,1	10,1
	2	57	30,2	30,2	40,2
	3	37	19,6	19,6	59,8
	4	76	40,2	40,2	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 19 participantes seleccionaron la opción 1, 57 participantes seleccionaron la opción 2, 37 participantes seleccionaron la opción 3, y 76 participantes seleccionaron la opción 4.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 10.1% de los participantes seleccionaron la opción 1, el 30.2% seleccionaron la opción 2, el 19.6% seleccionaron la opción 3, y el 40.2% seleccionaron la opción 4.

Tabla 30: Ítem 10: *¿Considera usted que todo miembro del personal policial tiene las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución?*

V2 - ÍTEM 10					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	10,1	10,1	10,1
	2	38	20,1	20,1	30,2
	4	94	49,7	49,7	79,9
	5	38	20,1	20,1	100,0
	Total	189	100,0	100,0	

La frecuencia válida indica la cantidad de participantes que seleccionaron cada opción de respuesta. En este caso, 19 participantes seleccionaron la opción 1, 38 participantes seleccionaron la opción 2, 94 participantes seleccionaron la opción 4, y 38 participantes seleccionaron la opción 5.

El porcentaje muestra la proporción de participantes que representa cada opción de respuesta en relación con el total de la muestra. En este caso, el 10.1% de los participantes seleccionaron la opción 1, el 20.1% seleccionaron la opción 2, el 49.7% seleccionaron la opción 4, y el 20.1% seleccionaron la opción 5.

Finalmente, se agruparon los 10 ítems correspondientes a cada dimensión para permitir una clasificación más significativa, en la que los valores numéricos se traducen en categorías de "bajo", "medio" o "alto" utilizando herramientas

estadísticas como el rango y la amplitud. La dimensión de "desempeño profesional o técnico" incluye los ítems 1, 2 y 3, mientras que la dimensión de "Educación académica" abarca los ítems 4, 5 y 6. La dimensión "historial de servicio" involucra el ítem "7". Mientras que la dimensión "ética y disciplina" comprende las respuestas a los ítems 8, 9 y 10. Este enfoque permitirá una interpretación más clara y significativa de los resultados, facilitando el análisis de la satisfacción en cada dimensión.

Dicha herramienta estadística se aplicó con la siguiente fórmula:

- Rango = Valor Máximo – Valor Mínimo
- Amplitud = Rango / N° de escalas

Tabla 31: Rangos y amplitudes de la segunda variable y sus dimensiones

VARIABLE 2	BAJO		MEDIO		ALTO		RANGO	AMPLITUD
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX		
	10	23	24	37	38	50	40	13.33
D1. Desempeño profesional o técnico (1,2,3)	3	7	8	12	13	15	12	4
D2. Educación académica (4,5,6)	3	7	8	12	13	15	12	4
D3. Historial del servicio policial (7)	1	2	3	4	5	5	4	1
D4. Ética y disciplina (8,9,10)	3	7	8	12	13	15	12	4

La Tabla 31 presenta una clasificación de los valores de las variables en tres categorías: "BAJO", "MEDIO" y "ALTO", según los intervalos definidos. La variable 2 tiene un rango que va desde el valor mínimo (MIN) de 11 hasta el valor máximo (MAX) de 55. Estos valores se dividen en tres categorías: "BAJO" (valores 11-26), "MEDIO" (valores 27-40), y "ALTO" (valores 41-55). La amplitud es la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo de cada categoría, lo que ayuda a entender la dispersión de los datos.

Las dimensiones de la segunda variable se han organizado de la siguiente manera:

- D1. Desempeño profesional o técnico (ítems 1,2,3), presenta un rango de 3 a 15, y se divide en "BAJO" (valores de 3 a 7), "MEDIO" (valores de 8 a 12) y "ALTO" (valores de 13 a 15).

- D2. Educación académica (ítems 4,5,6) presenta un rango de 3 a 15, y se divide en "BAJO" (valores de 3 a 7), "MEDIO" (valores de 8 a 12) y "ALTO" (valores de 13 a 15).
- D3. Historial del servicio policial (ítem7): presenta un rango de 1 a 5, y se divide en "BAJO" (valores de 1 a 2), "MEDIO" (valores de 3 a 4) y "ALTO" (valores de 5).
- D1. Ética y disciplina (Ítems 8,9,10) presenta un rango de 3 a 15, y se divide en "BAJO" (valores de 3 a 7), "MEDIO" (valores de 8 a 12) y "ALTO" (valores de 13 a 15).

Esta clasificación y análisis ayudan a comprender mejor la distribución de los datos y a evaluar cada dimensión, destacando las diferencias entre las categorías de "BAJO", "MEDIO" y "ALTO".

En ese sentido se procede a asignar el valor correspondiente según la sumatoria de los resultados es el siguiente:

Tabla 32: Resultado de la dimensión 1 "desempeño profesional o técnico"

Dimensión 1	Muestra	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Total	NIVEL	
Puntaje	189	454	302	813	1569	8.3	MEDIO

La Tabla 32 presenta el resultado de la dimensión 1 "desempeño profesional o técnico" de una muestra de 189 participantes. En esta dimensión, se evaluaron tres ítems específicos (Ítem 1, Ítem 2 e Ítem 3). La suma de los puntajes obtenidos en estos tres ítems es 1569 para esta dimensión. El nivel de esta dimensión se ha calculado dividiendo el puntaje total (1569) por el tamaño de la muestra (189), lo que da como resultado un valor de 8.3. que se clasifica como "MEDIO" según la Tabla 31.

Tabla 33: Resultado de la dimensión 2 "Educación académica"

Dimensión 1	Muestra	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Total	NIVEL	
Puntaje	189	661	566	623	1850	9.7	MEDIO

La Tabla 33 presenta el resultado de la dimensión 2 "Educación académica" de una muestra de 189 participantes. En esta dimensión, se evaluaron tres ítems

específicos (Ítem 4, Ítem 5 e Ítem 6). La suma de los puntajes obtenidos en estos tres ítems es 1850 para esta dimensión. El nivel de esta dimensión se ha calculado dividiendo el puntaje total (1850) por el tamaño de la muestra (189), lo que da como resultado un valor de 9.7. que se clasifica como "MEDIO" según la Tabla 31.

Tabla 34: Resultado de la dimensión 3 "Historial del servicio policial"

Dimensión 1	Muestra	Ítem 1	Total	NIVEL		
Puntaje	189		566	566	3	MEDIO

La Tabla 34 presenta el resultado de la dimensión 3 "Historial del servicio policial" de una muestra de 189 participantes. En esta dimensión, se evaluó un ítem específico (Ítem 7). La suma de los puntajes obtenidos en estos tres ítems es 566 para esta dimensión. El nivel de esta dimensión se ha calculado dividiendo el puntaje total (566) por el tamaño de la muestra (189), lo que da como resultado un valor de 3 que se clasifica como "MEDIO" según la Tabla 31.

Tabla 35: Resultado de la dimensión 4 "Educación académica"

Dimensión 1	Muestra	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Total	NIVEL	
Puntaje	189	568	548	661	1777	9.4	MEDIO

La Tabla 35 presenta el resultado de la dimensión 4 "Educación académica" de una muestra de 189 participantes. En esta dimensión, se evaluaron los ítems específicos (Ítem 8, 9 y 10). La suma de los puntajes obtenidos en estos tres ítems es 1777 para esta dimensión. El nivel de esta dimensión se ha calculado dividiendo el puntaje total (1777) por el tamaño de la muestra (189), lo que da como resultado un valor de 9.4 que se clasifica como "MEDIO" según la Tabla 31.

5.2. Interpretación de resultados

A continuación, procederemos a analizar en detalle los resultados de cada cuestionario. En primer lugar, se realizará un desglose pregunta por pregunta, y posteriormente se profundizará en la evaluación de las dimensiones correspondientes.

Respecto al cuestionario uno, correspondiente a privación del derecho sindical, se expone lo siguiente:

Los resultados de la Pregunta 1 reflejan una diversidad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a la representación proporcionada por el área de Recursos Humanos (RRHH) de la institución. Un segmento pequeño pero significativo, equivalente al 10.1%, se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), expresando una clara insatisfacción. Otro grupo del mismo tamaño (10.1%) se encuentra en la categoría de "Poco satisfechos" (puntuación 2), también denotando insatisfacción, aunque en un grado ligeramente mayor. Por otro lado, el 29.6% se sitúa en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), lo que sugiere una falta de opinión clara o neutralidad. En contraste, un grupo considerable del 40.2% manifestó estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la representación de RRHH, indicando un nivel de satisfacción razonable. Por último, el 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5), lo que revela que otro grupo, aunque pequeño, está extremadamente satisfecho con la labor de RRHH. Estos datos subrayan la importancia de abordar y mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la representación de RRHH, ya que muestran una variedad de perspectivas y niveles de satisfacción en esta área específica.

Respecto a los resultados de la Pregunta 2, presentados en la Tabla 3, indican una diversidad de opiniones entre los miembros de la PNP en relación a las personas que los representan en situaciones de conflicto laboral. Un 10.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), expresando insatisfacción clara, mientras que un 19.6% se encuentra "Poco satisfecho" (puntuación 2). Por otro lado, un 40.2% se muestra "Satisfecho" (puntuación 4) con sus representantes, lo que refleja un nivel razonable de satisfacción, y un 10.1% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5). El 20.1% en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3) muestra una falta de opinión clara o neutralidad. Estos resultados subrayan la importancia de evaluar y, en su caso, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en lo que respecta a sus representantes en conflictos laborales.

Los resultados de la Pregunta 3, presentados en la Tabla 4, reflejan una diversidad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a la representación proporcionada por el Ministerio del Interior en situaciones de conflicto. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que denota una insatisfacción significativa, mientras que un 19.6% se encuentra "Poco satisfecho" (puntuación 2). Por otro lado, un 40.2% manifiesta estar "Satisfecho" (puntuación 4) con la representación del Ministerio del Interior, lo que indica un nivel razonable de satisfacción. El 10.1% que se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) muestra un alto grado de satisfacción. El 10.1% en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3) refleja una falta de opinión clara o neutralidad. Estos resultados subrayan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en lo que respecta a la representación proporcionada por el Ministerio del Interior en situaciones de conflicto.

Respecto a la pregunta 4, cuyos resultados se exponen en la Tabla 5, indican una diversidad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a la protección laboral proporcionada por el Estado. Un 29.6% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que demuestra una insatisfacción significativa, mientras que un 20.1% está "Poco satisfecho" (puntuación 2). Otro 20.1% se encuentra en la categoría de "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), reflejando una falta de opinión clara o neutralidad. Por otro lado, un 20.1% se muestra "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección laboral proporcionada por el Estado, lo que indica un nivel razonable de satisfacción. El 10.1% que se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) muestra un alto grado de satisfacción. Estos resultados subrayan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la protección laboral proporcionada por el Estado.

Los resultados de la pregunta 5, presentados en la Tabla 6, reflejan una variedad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a los beneficios laborales que reciben por ser miembros de la PNP. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que muestra una insatisfacción clara, mientras que un 10.1% está "Poco satisfecho" (puntuación 2). El 39.7% se encuentra en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), lo que

sugiere una falta de opinión clara o neutralidad. Por otro lado, un 10.1% está "Satisfecho" (puntuación 4) con los beneficios laborales, lo que indica un nivel razonable de satisfacción, y el 20.1% que se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) muestra un alto grado de satisfacción. Estos resultados destacan la importancia de evaluar y, en su caso, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a los beneficios laborales proporcionados por la institución.

Los resultados de la pregunta 6, presentados en la Tabla 7, reflejan una diversidad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a la protección de la salud mental proporcionada por la institución. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que indica una insatisfacción clara, mientras que otro 20.1% está "Poco satisfecho" (puntuación 2). Un grupo del 19.6% se encuentra en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), lo que sugiere una falta de opinión clara o neutralidad. Por otro lado, el 30.2% se muestra "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección de la salud mental, lo que indica un nivel razonable de satisfacción, y el 10.1% que se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) muestra un alto grado de satisfacción. Estos resultados destacan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la protección de la salud mental proporcionada por la institución.

Los resultados de la pregunta 7, presentados en la Tabla 8, revelan una diversidad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a la protección de sus derechos laborales. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que señala una insatisfacción significativa, mientras que un 10.1% está "Poco satisfecho" (puntuación 2). El 39.7% se encuentra en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), lo que sugiere una falta de opinión clara o neutralidad. Por otro lado, el 10.1% se muestra "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección de sus derechos laborales, indicando un nivel razonable de satisfacción. Finalmente, el 20.1% que se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) muestra un alto grado de satisfacción. Estos datos destacan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la protección de sus derechos laborales.

Los resultados de la pregunta 8 Los resultados presentados en la Tabla 9 reflejan una diversidad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros

de la PNP en relación a la protección de su integridad física y moral proporcionada por la institución. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que indica una insatisfacción significativa, mientras que un 10.1% está "Poco satisfecho" (puntuación 2). El 39.7% se encuentra en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), sugiriendo una falta de opinión clara o neutralidad. Por otro lado, el 20.1% se muestra "Satisfecho" (puntuación 4) con la protección de su integridad física y moral, lo que indica un nivel razonable de satisfacción, y el 10.1% que se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) muestra un alto grado de satisfacción. Estos resultados destacan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la protección de su integridad física y moral otorgada por la institución.

Los resultados de la pregunta 9, presentados en la Tabla 10, reflejan una diversidad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a la defensa que reciben en problemas laborales dentro de la institución. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que demuestra una insatisfacción significativa, mientras que otro 20.1% está "Poco satisfecho" (puntuación 2). El 29.6% se encuentra en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), reflejando una falta de opinión clara o neutralidad. Por otro lado, el 20.1% se muestra "Satisfecho" (puntuación 4) con la defensa en problemas laborales, lo que indica un nivel razonable de satisfacción, y el 10.1% que se siente "Muy satisfecho" (puntuación 5) muestra un alto grado de satisfacción. Estos resultados destacan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la defensa que reciben en problemas laborales dentro de la institución.

Los resultados de la pregunta 10, expuestos en la Tabla 11, muestran una variedad de opiniones y niveles de satisfacción entre los miembros de la PNP en relación a la cantidad de personas que defienden sus derechos laborales dentro de la institución. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), lo que denota una insatisfacción significativa, mientras que otro 20.1% está "Poco satisfecho" (puntuación 2). El 10.1% se encuentra en la categoría "Ni satisfechos ni insatisfechos" (puntuación 3), reflejando una falta de opinión clara o neutralidad. Por otro lado, el 49.7% se muestra "Satisfecho" (puntuación 4) con la cantidad de personas que defienden sus derechos laborales, lo que indica un nivel razonable

de satisfacción. Estos resultados subrayan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la defensa de sus derechos laborales por parte de sus compañeros en la institución.

Los resultados de la pregunta 11, expuestos en la Tabla 12, revelan que los miembros de la PNP tienen opiniones diversas en relación a la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado. Un 20.1% se siente "Nada satisfecho" (puntuación 1), indicando una insatisfacción significativa, mientras que el 40.2% se encuentra en la categoría de "Satisfecho" (puntuación 3), lo que sugiere un nivel razonable de satisfacción. Otro 39.7% se siente "Muy satisfecho" (puntuación 4) con la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado, lo que refleja un alto grado de satisfacción. Estos resultados resaltan la importancia de evaluar y, si es necesario, mejorar la satisfacción de los miembros de la PNP en relación a la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado.

Asimismo, los resultados organizados por cada una de sus dimensiones, después del cálculo de rango y de la amplitud, pueden verse en las Tablas 16, 17, 18, 19 y 20 que proporcionan una visión global de la satisfacción en relación a la variable "privación del derecho sindical" y sus dimensiones en el contexto de los encuestados. La "Tabla 20" resume los resultados de las tres dimensiones y muestra que el nivel de satisfacción en relación a la variable "privación del derecho sindical" también se clasifica como "MEDIO." Esto significa que, en general, los encuestados tienen un nivel medio de satisfacción con la variable en su conjunto.

Referente el segundo cuestionario, los resultados de la Pregunta 1 indican que un porcentaje considerable de los participantes (49.7%) considera que el ejercicio de derechos laborales afecta en su desempeño profesional y técnico (opción 2). Además, un número significativo de participantes (20.1%) seleccionó la opción 1, indicando que también perciben que existe una afectación en su desempeño debido al ejercicio de derechos laborales. Por otro lado, una proporción menor de participantes seleccionó las opciones 3, 4 y 5, lo que indica que consideran que el ejercicio de derechos laborales tiene una menor influencia en su desempeño profesional y técnico.

Los resultados de la Pregunta 2 indican que la mayoría de los participantes (59.8%) considera que su desempeño profesional y técnico mejoraría al respetarse sus derechos laborales (opción 2). Por otro lado, un porcentaje menor de participantes (40.2%) seleccionó la opción 1, lo que indica que no consideran que su desempeño mejore al respetarse sus derechos laborales (en consonancia con la codificación inversa de este ítem).

Los resultados de la Pregunta 3 indican que la mayoría de los participantes (40.2%) considera que la institución puede mejorar las condiciones laborales que contribuyan a su desempeño profesional o técnico (opción 5). Además, el 49.7% de los participantes seleccionó la opción 4, lo que sugiere que también creen que la institución puede realizar mejoras en las condiciones laborales. Por otro lado, un porcentaje menor de participantes (10.1%) seleccionó la opción 3, indicando una percepción más baja en cuanto a la capacidad de la institución para mejorar las condiciones laborales.

Los resultados de la pregunta 4 indican que una parte significativa de los participantes (49.7%) considera que la institución les brinda la capacitación académica necesaria para ejercer correctamente sus funciones (opción 4). Además, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 2, indicando una percepción más baja en cuanto a la capacitación brindada por la institución. Por otro lado, un porcentaje similar de participantes (20.1%) seleccionó la opción 3, lo que sugiere una opinión neutral en cuanto a la capacitación proporcionada. Un porcentaje menor de participantes (10.1%) seleccionó la opción 5, indicando una percepción negativa en relación a la capacitación brindada por la institución.

En resumen, los resultados de la pregunta 5 indican que una parte significativa de los participantes (49.7%) considera que la institución les brinda la capacitación académica necesaria para ejercer correctamente sus funciones (opción 4). Además, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 2, indicando una percepción más baja en cuanto a la capacitación brindada por la institución. Por otro lado, un porcentaje similar de participantes (20.1%) seleccionó la opción 3, lo que sugiere una opinión neutral en cuanto a la capacitación proporcionada. Un porcentaje menor de participantes (10.1%) seleccionó la opción

5, indicando una percepción negativa en relación a la capacitación brindada por la institución.

Los resultados de la pregunta 6 indican que una parte minoritaria de los participantes (10.1%) considera que tiene acceso para asistir a las capacitaciones o cursos que brinda la institución (opciones 1 y 2). Además, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 3, lo que indica que tienen cierto acceso, pero no en su totalidad. La mayoría de los participantes (59.8%) seleccionaron la opción 4, lo que indica que consideran que sí tienen acceso para asistir a las capacitaciones o cursos brindados por la institución.

Los resultados de la pregunta 7 indican que una minoría de los participantes (10.1%) considera que el historial de servicio policial aporta a sus derechos laborales dentro de la institución (opción 1). El 30.2% de los participantes seleccionaron la opción 2, lo que indica que creen que el historial de servicio policial sí aporta a sus derechos laborales en cierta medida. Además, el 49.7% de los participantes seleccionaron la opción 4, lo que indica que no consideran que el historial de servicio policial tenga un impacto significativo en sus derechos laborales dentro de la institución.

Los resultados de la pregunta 8 indican que una proporción significativa de los participantes (39.7%) considera haber sufrido abuso de autoridad en la institución (opción 2). Además, el 30.2% de los participantes seleccionaron la opción 3, indicando que también han experimentado situaciones de abuso de autoridad en cierta medida. Por otro lado, el 20.1% seleccionaron la opción 4, lo que indica que consideran haber sufrido abuso de autoridad en menor medida, y el 10.1% seleccionaron la opción 5, indicando que no han experimentado abuso de autoridad en la institución.

Los resultados de la pregunta 9 indican que una proporción significativa de los participantes (40.2%) considera que existe equidad de género en la institución (opción 4). Además, el 30.2% de los participantes seleccionaron la opción 2, indicando que consideran que hay cierto nivel de equidad de género en la institución. Por otro lado, el 19.6% seleccionaron la opción 3, lo que indica que consideran que la equidad de género aún puede mejorar en la institución. Por último, el 10.1% de los participantes seleccionaron la opción 1, indicando que no consideran que exista equidad de género en la institución.

Finalmente, los resultados de la pregunta 10 indican que una proporción significativa de los participantes (49.7%) considera que no todos los miembros del personal policial tienen las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución (opción 4). Además, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 2, indicando que consideran que algunos miembros del personal policial tienen oportunidades de crecimiento profesional, pero no todos. Por otro lado, el 10.1% de los participantes seleccionaron la opción 1, indicando que consideran que todos los miembros del personal policial tienen oportunidades de crecimiento profesional. Por último, el 20.1% de los participantes seleccionaron la opción 5, lo que indica que consideran que no todos los miembros del personal policial tienen oportunidades de crecimiento profesional en la institución.

Asimismo, las Tablas 32, 33, 34 y 35 nos proporcionan una visión detallada de la evaluación de cuatro dimensiones clave relacionadas con el desempeño y la educación académica del personal policial.

La "Tabla 32" se centra en la dimensión "desempeño profesional o técnico". Con una muestra de 189 participantes, se evaluaron tres ítems específicos. La suma de los puntajes en estos ítems arroja un total de 1569 para esta dimensión. El "NIVEL" calculado es de 8.3, y se clasifica como "MEDIO". Esto sugiere que en esta dimensión, la percepción del desempeño profesional o técnico se encuentra en un nivel intermedio en la muestra.

La "Tabla 33" se refiere a la dimensión "Educación académica" y presenta resultados similares. Nuevamente, con una muestra de 189 participantes y la evaluación de tres ítems específicos, el puntaje total es de 1850. El "NIVEL" calculado es de 9.7, también clasificado como "MEDIO". Esto indica que en la dimensión de educación académica, el nivel de satisfacción se sitúa en un rango intermedio.

En la "Tabla 34", la dimensión "Historial del servicio policial" se evalúa con un solo ítem, y el puntaje total es de 566. El "NIVEL" calculado es de 3, clasificado

como "MEDIO". Esta dimensión indica que la percepción del historial del servicio policial se encuentra en un nivel medio dentro de la muestra.

Finalmente, en la "Tabla 35", la dimensión "Ética y disciplina" se evalúa con tres ítems específicos, y el puntaje total es de 1777. El "NIVEL" calculado es de 9.4, también clasificado como "MEDIO". Esto sugiere que la percepción de la ética y la disciplina en el contexto de la educación académica se encuentra en un nivel intermedio.

En resumen, estos resultados indican que, en general, el personal policial de la muestra tiene una percepción intermedia de su desempeño profesional, educación académica, historial de servicio policial y ética y disciplina. Estos hallazgos pueden ser valiosos para comprender la satisfacción y las áreas de mejora dentro de estas dimensiones clave.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Para realizar el análisis inferencial se estableció la prueba de correlación de Pearson entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable en donde se puede observar en la Tabla 36 que:

La relación entre las variables Privación del derecho sindical y ejercicio de los derechos laborales es de 0.728 con una significancia bilateral 0,01.

La variable Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad tiene una correlación de 0,706 con una significancia bilateral 0,01 con la variable ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

La variable Privación del derecho sindical en su dimensión protección se relaciona en un 0,689 con una significancia bilateral 0,01 con la variable ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

Finalmente, la variable privación del derecho sindical en su dimensión defensa se relaciona 0,725 con una significancia bilateral 0,01 con la variable con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

Tabla 36: *Correlación*

		Variable 2: Ejercicio de los Derechos laborales.
	V1: Privación del Derecho Sindical	,728
V1 DIMENSIÓN	Correlación de Pearson	,706**
1	Sig. (bilateral)	,000
	N	189
V1 DIMENSIÓN	Correlación de Pearson	,689**
2	Sig. (bilateral)	,000
	N	189
V1 DIMENSIÓN	Correlación de Pearson	,725**
3	Sig. (bilateral)	,000
	N	189

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

Una vez establecido el análisis de correlación se determinó realizar el análisis de regresión para establecer si existe influencia de la privación del derecho sindical en el ejercicio de los derechos laborales en general. En donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 37: Análisis de regresión

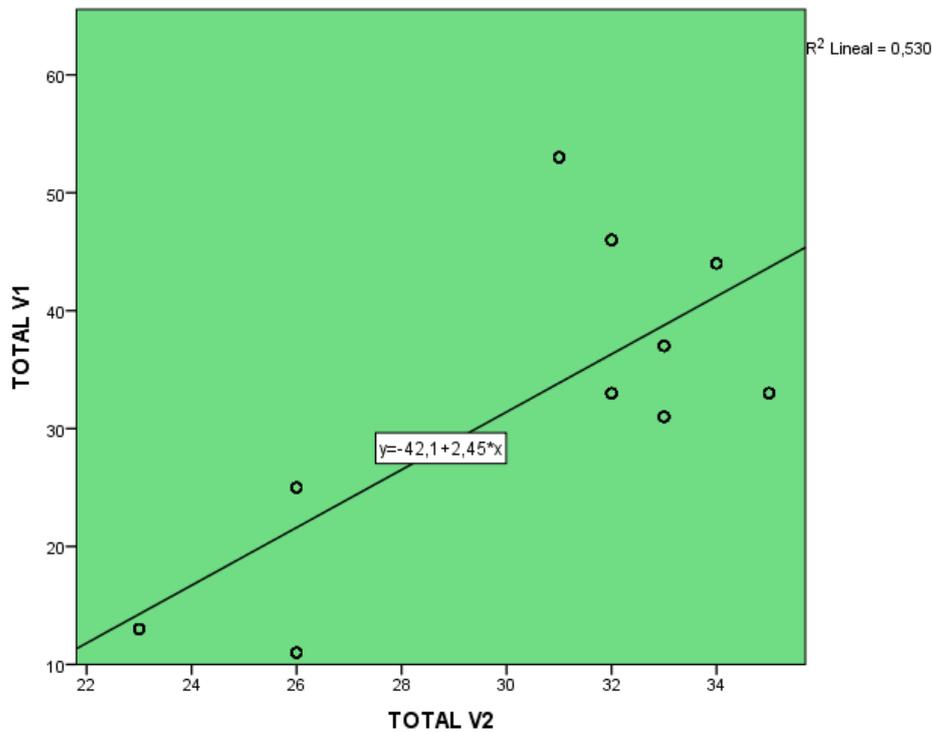
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,728 ^a	,530	,528	2,642

a. Predictores: (Constante), TOTAL V1

El análisis arrojó un R cuadrado arrojó que la influencia de la privación del derecho sindical sobre el derecho laboral es de 0,530. Asimismo, en el Gráfico 1 se puede observar la dispersión entre ambas variables:

Gráfico 1: Dispersión de las variables según el Análisis de regresión R Cuadrado



Dado a que se tiene una población de 189 individuos, no es necesario realizar una prueba de hipótesis adicional para evaluar la significancia del coeficiente de correlación. En lugar de eso, se utilizó directamente el valor calculado del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.728$) para evaluar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables.

En este caso, el coeficiente de correlación de 0.728 indica una correlación positiva moderada a fuerte entre la privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT.

El análisis R cuadrado de 0.530 indica que alrededor del 53% de la variabilidad en el ejercicio de los derechos laborales puede ser explicada por la privación del derecho sindical.

Basándonos en los resultados calculados, se observó que las tres dimensiones de la variable "Privación del Derecho Sindical" (representatividad, protección y defensa) tienen correlaciones positivas y significativas con la variable "Ejercicio de los Derechos Laborales".

- La dimensión 1 de la privación del derecho sindical muestra una correlación de Pearson de 0.706, con una significancia bilateral de 0.000.
- La dimensión 2 de la privación del derecho sindical muestra una correlación de Pearson de 0.689, con una significancia bilateral de 0.000.
- La dimensión 3 de la privación del derecho sindical muestra una correlación de Pearson de 0.725, con una significancia bilateral de 0.000.

Estos resultados indican que todas las dimensiones de la privación del derecho sindical están positivamente relacionadas con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT. Cuanto mayor es la privación del derecho sindical en cada dimensión, mayor es la afectación del ejercicio de los derechos laborales.

Las correlaciones significativas indican que existe una relación fuerte entre las variables y respaldan las hipótesis específicas planteadas en tu investigación. Estos resultados sugieren que la privación del derecho sindical en sus diferentes dimensiones se relaciona de manera significativa con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Comparando los resultados con los de los autores mencionados en los antecedentes desarrollados dentro del marco teórico del presente estudio, se pueden identificar similitudes y diferencias en relación a la temática de la privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales en el ámbito policial.

Dentro de las similitudes en los resultados y las conclusiones se encuentra la investigación de Fisk y Richardson (2017) con quienes se coincide en reconocer la importancia de abordar la relación entre el derecho sindical y los derechos laborales en el ámbito policial. Ambos estudios resaltan la necesidad de cambios en las leyes y regulaciones laborales para promover prácticas más transparentes, rendición de cuentas y respeto a los derechos laborales en el ámbito policial.

De otro lado, el estudio de Etchichury (2020) también se centra en analizar la negación del derecho a sindicalizarse en el ámbito policial. Ambos estudios critican las interpretaciones restrictivas de los derechos constitucionales que han llevado a la negación del derecho sindical de los policías, y resaltan la importancia de considerar las recomendaciones de organismos internacionales de derechos humanos. Sin embargo, los estudios se diferencian principalmente en que, mientras la presente investigación destaca la importancia de proteger el derecho sindical de los policías, el estudio de Etchichury (2020) se centra en el análisis de la interpretación de los derechos constitucionales y la decisión judicial en relación al derecho sindical de los policías. Esta investigación y otros estudios se centran en la relación general entre la privación del derecho sindical y los derechos laborales en el ámbito policial.

Asimismo, Gastó (2021) coincide con el presente estudio en reconocer que el derecho de sindicalización policial debe tener ciertas restricciones especificadas en la ley. Ambos estudios enfatizan que, aunque se deben establecer límites, el derecho a sindicalizarse amplía los derechos laborales, sociales y profesionales de los miembros policiales.

Por otro lado, la investigación de Fuentes y Ehlers (2022), al igual que esta investigación, aborda la cuestión del derecho de huelga en la policía. En ambos casos, se destaca que la realidad social y la consideración de los servicios

esenciales pueden limitar el reconocimiento del derecho de huelga en las fuerzas de seguridad. Las principales diferencias entre Fuentes y Ehlers (2022) con los resultados obtenidos es que su estudio analiza específicamente el derecho de huelga en la policía judicial, mientras que esta investigación se centra en la relación general entre la privación del derecho sindical y los derechos laborales en el ámbito policial.

Finalmente, respecto al estudio de Gzergorzick (2019) se encuentra como principal diferencia que el autor amplía su análisis más allá del ámbito policial y examina la función social de los sindicatos en el derecho laboral en Brasil, mientras que esta investigación se centra específicamente en la relación entre la privación del derecho sindical y los derechos laborales de los policías.

CONCLUSIONES

Basado en los resultados obtenidos en este estudio, se puede concluir que existe una relación significativa entre la privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT. Esto indica que cuando los derechos sindicales son restringidos o privados, se observa una mayor incidencia en el ejercicio de los derechos laborales de los agentes policiales. Asimismo, según los resultados obtenidos en este estudio, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H). Esto indica que la privación del derecho sindical tiene un impacto significativo en el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

Respecto al primer objetivo específico, los hallazgos de este estudio revelan una correlación significativa entre la privación del derecho sindical en la dimensión de representatividad y la afectación de los derechos laborales del personal policial. Esto indica que cuando los policías no cuentan con una representación sindical adecuada, se observa una mayor vulneración de sus derechos laborales. Con base en los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto indica que la privación del derecho sindical en su dimensión de representatividad se relaciona significativamente con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

Sobre el segundo objetivo específico, los resultados obtenidos indican una relación significativa entre la privación del derecho sindical en la dimensión de protección y la afectación de los derechos laborales del personal policial. Esto sugiere que cuando los policías no tienen acceso a medidas de protección adecuadas a través de su sindicato, existe una mayor probabilidad de que se vulneren sus derechos laborales. Según los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto indica que la privación del derecho sindical en su dimensión de protección se relaciona significativamente con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, los resultados alcanzados revelan una relación significativa entre la privación del derecho sindical en la dimensión de defensa y la afectación de los derechos laborales del personal policial. Esto implica que cuando los policías se ven privados de su derecho a contar con una defensa sindical sólida, se incrementa la posibilidad de que se afecte el ejercicio de sus derechos laborales. De acuerdo con los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto indica que la privación del derecho sindical en su dimensión de defensa se relaciona significativamente con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

En resumen, este estudio ha demostrado que la privación del derecho sindical se relaciona de manera significativa con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT. Específicamente, se ha observado que la privación en las dimensiones de representatividad, protección y defensa está asociada a una mayor afectación de los derechos laborales. Estos hallazgos resaltan la importancia de garantizar el derecho sindical en el ámbito policial como un medio para proteger y promover los derechos laborales de los agentes policiales.

RECOMENDACIONES

Basado en el problema planteado en la investigación, a continuación, se presentan algunas recomendaciones para abordar la problemática:

Promover el reconocimiento y respeto de los derechos laborales: Es fundamental establecer políticas y prácticas que garanticen el respeto y cumplimiento de los derechos laborales del personal policial. Esto incluye aspectos como salarios justos, condiciones laborales adecuadas, jornadas laborales equilibradas, acceso a la seguridad social y oportunidades de desarrollo profesional. Para ello, es importante promover la sensibilización y capacitación tanto entre los miembros de la institución como en los responsables de la toma de decisiones.

Fortalecer la representación: Es necesario promover la participación y fortalecimiento de los grupos o asociaciones que representan los intereses del personal policial. Esto implica brindarles el apoyo necesario para su funcionamiento efectivo, como el acceso a la información, espacios de diálogo y participación en la toma de decisiones relacionadas con las condiciones laborales. Asimismo, se debe fomentar la colaboración entre la institución y los sindicatos para buscar soluciones conjuntas a los desafíos laborales.

Implementar mecanismos de protección y defensa: Es fundamental establecer mecanismos internos y externos que permitan a los miembros del personal policial denunciar situaciones de abuso, discriminación o afectación respecto al ejercicio de sus derechos laborales. Esto implica contar con canales de denuncia confidenciales, procesos de investigación imparciales y acciones correctivas efectivas. Asimismo, se deben implementar medidas de protección para aquellos que denuncien irregularidades, garantizando su seguridad y evitando represalias.

Brindar capacitación y recursos: Es necesario invertir en programas de capacitación continua que fortalezcan las habilidades y conocimientos del personal policial, tanto en aspectos técnicos como en temas relacionados con los derechos laborales. Esto les permitirá estar actualizados en las mejores prácticas, normativas laborales y estrategias de resolución de conflictos. Además, se deben proporcionar

los recursos necesarios para que puedan desempeñar eficientemente sus funciones y contar con un entorno laboral seguro y saludable.

Fomentar la transparencia y la comunicación: La transparencia en la gestión y la comunicación efectiva son elementos clave para abordar y prevenir problemas laborales. Es importante establecer canales de comunicación claros y accesibles entre los miembros del personal policial, los líderes de la institución y los responsables de la toma de decisiones. Asimismo, se debe promover la difusión de información relevante sobre políticas, procedimientos y oportunidades laborales, fomentando la participación activa y el diálogo constructivo.

Estas recomendaciones buscan proporcionar una guía inicial para abordar el problema planteado en tu investigación. Es importante adaptar y complementar estas recomendaciones según las particularidades de tu contexto y considerando la viabilidad y factibilidad de su implementación. Además, es recomendable consultar con expertos y actores relevantes en el ámbito laboral policial para obtener una visión más amplia y enriquecer las estrategias propuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¿Qué son los derechos humanos? (s/f). Unicef.org. Recuperado el 18 de marzo de 2023, de <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Arias, Y. (2019). Libertad Sindical Y Los Derechos Laborales En El Personal De La Policía Nacional Del Perú Dirincri Lima - Este, 2018. *Repositorio de La Universidad Alas Peruanas*.
https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/507/Tesis_Libertad%20Sindical_Derechos_Policia%20Nacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Etchichury (2020). Más allá del azul. Lecturas restrictivas de derechos sociales: sindicalización policial y penitenciaria ante la Corte Suprema.
- Calandrón, S., Galar, S., & Da Silva Lorenz, M. (2020). El proceso de sindicalización de los gremios policiales en Uruguay. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 67, 175–194.
<https://doi.org/10.17141/iconos.67.2020.3963>
- Cari, J. M. P. (2022, 12 diciembre). *Las organizaciones sindicales en el sector público*. LP.
<https://lpderecho.pe/organizaciones-sindicales-sector-publico/>
- Carmona, M. A. A. (2023, 3 febrero). *El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021*.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2133>
- Ccahua Tamariz, K. Z. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General PNP, 2018*.
- Cumpa Aslla, D., & Montesinos Churapa, P. (2021). *La libertad de trabajo y el servicio policial extraordinario de los miembros de la Policía Nacional del Perú*.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4422>
- Definición *Salud física*. (s/f). Edu.co. Recuperado el 18 de marzo de 2023, de <https://contactomaestro.colombiaaprende.edu.co/docentes/cuidar/salud-fisica>
- Espinoza, M. (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020. *Repositorio de La Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62501/Espinoza_MM T-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espino, M. (2018). El principio de no discriminación y el derecho de sindicalización de los miembros de la Policía Nacional del Perú, 2018. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33680>
- Fisk, C. y Richardson, L. (2017) Police Unions. *George Washington Law Review*, Vol. 85, No. 3, mayo de 2017, UC Berkeley Public Law Research Paper, disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3012317>
- Fontes, E. A. (2022, 7 noviembre). *DSpace MJ: O direito à greve na polícia judiciária: breve análise comparada dos sistemas brasileiro e português*. <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/8073>
- Gomez, J. (2022, 22 agosto). *La inobservancia de los derechos laborales en los miembros de la Policía Nacional del Perú y la afectación en su desempeño laboral*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92780>
- Gastó Saur, M. (2022, 2 agosto). *El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores policiales en la Legislación Argentina*. Recuperado 25 de marzo de 2023, de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24548>
- Gzergorczyk, F. (2019). Função social do sindicato no âmbito do direito trabalhista e a cessação da contribuição sindical obrigatória. *Repositorio UNIJUI*, 1(1). <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/6187>
- Informe Defensorial, N. 142 (2009). *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e informática. (s/f). *Glosario de términos*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/censos/cenacomResultadosDefinitivos/glosario.pdf>
- La acción sindical mejora el bienestar personal*. (s/f). Plone site. Recuperado el 21 de enero de 2023, de <https://www.ela.eus/alda/artxiboa/la-accion-sindical-mejora-el-bienestar-personal>
- La Estrella de Panamá. (2009, 18 octubre). *Sindicalización como derecho fundamental*. <https://www.laestrella.com.pa/opinion/columnistas/091018/derecho-fundamental-sindicalizacion>

- Más de 2,400 policías se suman al patrullaje preventivo en Lima y Callao. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 21 de enero de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/85152-mas-de-2-400-policias-se-suman-al-patrullaje-preventivo-en-lima-y-callao>
- Medina Otazu, A. (2018). El derecho laboral y la Policía Nacional del Perú: ¿cómo lograr una buena relación? *Pasion por el derecho*. https://lpderecho.pe/laboral-policia-nacional-peru-agosto-medina/#_ftnref1
- Ministerio del Interior. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 18 de marzo de 2023, de <https://www.gob.pe/mininter>
- Molero, C. (2021). *El derecho sindical y sus conceptos básicos*. vLex. <https://vlex.es/vid/derecho-sindical-conceptos-basicos-205920985>
- Nuestra institución. (s/f). Defensoria del Pueblo - Perú. Recuperado el 18 de marzo de 2023, de <https://www.defensoria.gob.pe/quienes-somos/>
- Panamerikanische Union Inter-American Commission on Human Rights & Organization of American States. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales* [Libro electrónico]. OEA.
- Poma Zamudio, J. (s/f). Diccionario juridico policial. <https://www.policia.gob.pe/dirseciu/documentos/DICCIONARIO%20JURIDICO%20POLICIAL.pdf>
- Quicaño Lozada, J. G., & Ventura Almanza, T. A. (2021). Impacto de La ley 30364, en relación a la carga laboral del personal de la policía Nacional del Perú, Distrito de PaucarpataArequipa-2021 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69798>
- Rodríguez, E. M. J. (2018). *Descripción: El principio de no discriminación y el derecho de sindicalización de los miembros de la Policía Nacional del Perú, 2018*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_169acd8e8a2c907f416607d724e8d40d
- Salud mental. (2002). Mental Health and Behavior. <https://medlineplus.gov/spanish/mentalhealth.html>
- Saur, M. G. (2022). *El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores policiales en la Legislación Argentina*. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24548>

- Siglo 21, U. (2022, 2 agosto). *El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores policiales en la Legislación Argentina*.
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24548>
- Tamariz, C., & Zinder, K. (2019). Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General PNP, 2018 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30288>
- Universojus. (2019). ▷ *Definición de derecho sindical- ¿qué es derecho sindical?* Universojus.com. Recuperado 11 de marzo de 2023, de <http://universojus.com/definicion/derecho-sindical>
- Vive. (2021, marzo 29). ¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación? UNIR. <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- Panaque Arbulu, C. C. (2020, 15 diciembre). *La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios*. Recuperado 25 de marzo de 2023, de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2810>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023

Responsables: Erika Hassiel Silva Noriega

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo la Privación del derecho sindical se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad se relaciona en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?</p> <p>2. ¿Cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión protección se relaciona en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?}</p> <p>3. ¿Cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión defensa se relaciona en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023?</p>	<p>Objetivo general Analizar cómo la Privación del derecho sindical se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Analizar cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad se relaciona en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.</p> <p>2. Analizar cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión protección se relaciona en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023.</p> <p>3. Analizar cómo la Privación del derecho sindical en su dimensión defensa se relaciona en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023.</p>	<p>Hipótesis general La Privación del derecho sindical se relaciona significativamente con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. La Privación del derecho sindical en su dimensión representatividad se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.</p> <p>2. La Privación del derecho sindical en su dimensión protección se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.</p> <p>3. La Privación del derecho sindical en su dimensión defensa se relaciona significativamente en el ejercicio a los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.</p>	<p>Variable 1: Privación del derecho sindical:</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatividad - Protección - Defensa <p>Variable 2: ejercicio a los derechos laborales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño profesional o técnico - Educación académica - Historial del servicio policial - Ética y disciplina 	<p>Tipo de Investigación: BÁSICA.</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, transversal, descriptiva.</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Población: Personal policial que laboran en comisarías de VMT, siendo un total de 369</p> <p>Muestreo: PROBALISITICO, ALEATORIO SIMPLE</p> <p>Muestra: 189</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1: Privación del derecho sindical:

1= Nada satisfecho

2 = Poco satisfecho

3 = Ni satisfecho/ni insatisfecho

4 = satisfecho

5 = Muy satisfecho

Variable	Dimensiones	ítem	Preguntas	1	2	3	4	5
Privación del derecho sindical:	Representatividad	1	¿En qué medida se siente satisfecho con la representación que recibe del área de RRHH de su institución?					
		2	¿En qué medida está satisfecho con las personas de su institución que lo representan en situaciones de conflicto laboral?					
		3	¿En qué medida está satisfecho con la representación que recibe del Ministerio del Interior ante situaciones de conflicto?					
	Protección	4	¿En qué medida siente usted satisfacción con la protección laboral que le brinda el Estado?					
		5	¿en qué medida se siente usted satisfecho con los beneficios laborales que recibe por ser miembro de la PNP?					
		6	¿En qué medida se siente satisfecho con la protección de la salud mental que le otorga la institución?					
		7	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la protección de sus derechos laborales?					
	Defensa	8	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted ante la protección que le brinda la institución en cuanto su integridad física y moral?					
		9	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la defensa que recibe ante problemas laborales en la institución?					
		10	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la cantidad de personas que defienden sus derechos laborales dentro de la institución?					
		11	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la defensa de sus derechos laborales por parte del Estado?					

Cuestionario 2: ejercicio de los derechos laborales

1= Definitivamente no

2 = no

3 = ni no / ni sí

4 = sí

5 = definitivamente sí

Variable	Dimensiones	Ítems	Preguntas	1	2	3	4	5
En el ejercicio de los derechos laborales	Desempeño profesional o técnico	1	¿Considera usted que el ejercicio de derechos laborales afecta en su desempeño profesional y técnico?					
		2	¿Considera usted que su desempeño profesional y técnico mejoraría al respetarse sus derechos laborales? (invertido)					
		3	¿considera usted que institución puede mejorar las condiciones laborales que aporten a su desempeño profesional o técnico?					
	Educación académica	4	¿Considera usted que la institución le brinda la capacitación académica necesaria para ejercer correctamente sus funciones?					
		5	¿Considera usted que se siente informado respecto a todas las capacitaciones y actividades académicas que realiza la institución?					
		6	¿Considera usted que tiene acceso para asistir a las capacitaciones o cursos que brinda la institución?					
		7	¿considera usted que el historial de servicio policial aporta a sus derechos laborales dentro de la institución?					
	Ética y disciplina	8	¿Considera usted que ha sufrido de abuso de autoridad en la institución?					
		9	¿considera usted que existe equidad de género en la institución?					
		10	¿Considera usted que todo miembro del personal policial tiene las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución?					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Validador 1



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023

Nombre del Experto: Abog. Anyi Lucia Villasante del Castillo

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES


AMY L. VILLASANTE DEL CASTILLO
ABOGADA
CALS 01974

Nombre y Apellidos del validador
N°. DNI: 75330839

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) o matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) o matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

Validador 2



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023.

Nombre del Experto: Abog. Liliana Marilyn Bulnes Chaupis de Loayza.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

III. **OBSERVACIONES GENERALES**


DRA. LILIANA COLMES CH.
ABOGADA
CAL. 74583

Nombre y Apellidos del validador
N°. DNI: 08955830

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) o matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) o matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Validador 3



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023.

Nombre del Experto: Abog. Marco Antonio Cobañas Yarleque.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

III. **OBSERVACIONES GENERALES**



Marco A. Cobenas Yarlequé
ABOGADO
C.A.L. 42162

Nombre y Apellidos del validador
N°. DNI: 08413554

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) o matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) o matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Validador 4



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023.

Nombre del Experto: HERNÁN GERARDO FLORES VALDIVIEZO

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

Anexo 4: Base de datos

INDIVIDUOS	V1 - ÍTEM 1	V1 - ÍTEM 2	V1 - ÍTEM 3	V1 - ÍTEM 4	V1 - ÍTEM 5	V1 - ÍTEM 6	V1 - ÍTEM 7	V1 - ÍTEM 8	V1 - ÍTEM 9	V1 - ÍTEM 10	V1 - ÍTEM 11	V2 - ÍTEM 1	V2 - ÍTEM 2 (I)	V2 - ÍTEM 3	V2 - ÍTEM 4	V2 - ÍTEM 5	V2 - ÍTEM 6	V2 - ÍTEM 7	V2 - ÍTEM 8	V2 - ÍTEM 9	V2 - ÍTEM 10
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
5	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
6	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
7	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
10	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
12	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
15	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
16	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
17	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
20	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
22	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
25	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
26	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
27	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
30	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
32	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
35	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
36	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
37	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1

38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
39	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
40	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
42	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
45	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
46	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
47	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
49	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
50	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
52	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
55	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
56	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
57	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
59	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
60	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	
61	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
62	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
65	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
66	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
67	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
69	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
70	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	
71	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
72	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
75	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
76	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
77	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
79	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
80	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4

81	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
82	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
85	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
86	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
87	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
89	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
90	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
91	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
92	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
95	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
96	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
97	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
99	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
100	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
101	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
102	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
105	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
106	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
107	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
109	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
110	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
111	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
112	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
115	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
116	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
117	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
119	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
120	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
121	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
122	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5

124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	
125	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
126	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
127	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
129	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
130	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4
131	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
132	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4
135	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
136	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
137	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
139	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
140	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4
141	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
142	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4
145	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
146	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
147	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
148	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
149	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
150	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4
151	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
152	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4
155	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
156	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
157	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
159	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
160	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4
161	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
162	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4
165	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
166	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4

167	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
168	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
169	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
170	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
171	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
172	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
175	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
176	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
177	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
178	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
179	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
180	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4
181	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	2	4	2	2
182	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
183	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	3	2	4	4	2	3	5
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
185	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4
186	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4
187	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	3	2	3	2	1
188	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	5
189	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4

Anexo 5: Carta de aceptación de la investigación
Carta de aceptación de la Comisaría de Nueva Esperanza, VMT

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE: MAYOR PNP, RONDO VEGA OMAR
ARMANDO. Comisario de la Comisaría de
Nueva Esperanza. Villa María del Triunfo

A: Erika Silva Noriega
Estudiante del Programa de Derecho

PRESENTE:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento y a la vez notificarle LA ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN que se ejecute su investigación científica (tesis) realizada en la Universidad Autónoma de Ica sobre "Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023"

Sin más agregar esperamos que el trabajo de investigación científica se dé según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente;




OMAR ARMANDO RONDO VEGA
MAYOR PNP
COMISARIO

Carta de aceptación de la Comisaría de José Gálvez, VMT

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE: MAYOR, ROJAS HERNANDEZ JERSSON NELTHER.

Comisario de la Comisaría de José Gálvez Barrenechea.

Villa María del Triunfo

A: Erika Silva Noriega

Estudiante del Programa de Derecho

PRESENTE:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento y a la vez notificarle LA ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN que se ejecute su investigación científica (tesis) realizada en la Universidad Autónoma de Ica sobre "Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023"

Sin más agregar esperamos que el trabajo de investigación científica se dé según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente;



ROJAS HERNANDEZ JERSSON NELTHER.
MAYOR PNP
COMISARIO



Carta de aceptación de la Comisaria de Tablada de Lurín, VMT

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE: MAYOR, RICARDO ALEXANDER SARMIENTO ROJAS.

Comisario de la Comisaria de San Francisco de la Tablada de Lurín.

Villa María del Triunfo

A: Erika Silva Noriega

Estudiante del Programa de Derecho

PRESENTE:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento y a la vez notificarle LA ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN que se ejecute su investigación científica (tesis) realizada en la Universidad Autónoma de Ica sobre "Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023"

Sin más agregar esperamos que el trabajo de investigación científica se dé según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente;



RICARDO ALEXANDER SARMIENTO ROJAS
MAYOR PNP
COMISARIO

Carta de aceptación de la Comisaria de José Carlos Mariátegui, VMT

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE: MAYOR PNP, LAZO VILLON JAMIL BRISTLE.

Comisario de la Comisaria de José Carlos Mariátegui.

Villa María del Triunfo

A: Erika Silva Noriega.

Estudiante del Programa de Derecho.

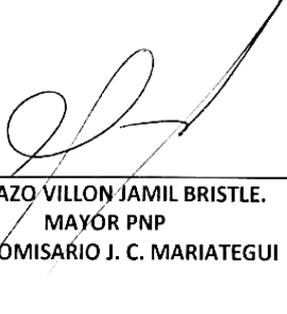
PRESENTE:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento y a la vez notificarle LA ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN que se ejecute su investigación científica (tesis) realizada en la Universidad Autónoma de Ica sobre "Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarias del distrito de VMT – 2023"

Sin más agregar esperamos que el trabajo de investigación científica se dé según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente




LAZO VILLON JAMIL BRISTLE.
MAYOR PNP
COMISARIO J. C. MARIATEGUI

Carta de aceptación de la Comisaria de Villa María, VMT

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE: COMANDANTE PNP, ALVAREZ MORANTE MOISES GUSTAVO.

Comisario de la Comisaria de Villa María del Triunfo.

Villa María del Triunfo

A: Erika Silva Noriega.

Estudiante del Programa de Derecho.

PRESENTE:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento y a la vez notificarle LA ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN que se ejecute su investigación científica (tesis) realizada en la Universidad Autónoma de Ica sobre "Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023"

Sin más agregar esperamos que el trabajo de investigación científica se dé según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente;




ALVAREZ MORANTE MOISES GUSTAVO.
COMANDANTE PNP
COMISARIO VMT

Anexo 6: Evidencia

Evidencia 1: Captura de presentación de encuesta.

Sección 1 de 4

Encuesta: Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023.

Por el presente formato virtual de consentimiento informado, lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad analizar cómo la Privación del derecho sindical se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 11 ítems y otro cuestionario de 12 ítems, ambos en el presente formulario de google forms, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Sin embargo, le pedimos llenar el consentimiento informado en donde puede colocar sus datos: nombres, apellidos y DNI. Asimismo, aclararle que dichos datos sólo serán manipulados por la investigadora. En el siguiente cuestionario por favor responder según la escala conocida como Likert, en donde: 1= Definitivamente no; 2 = no; 3 = ni no / ni sí; 4 = sí; 5 = definitivamente sí.

Muchas Gracias.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Evidencia 2: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT – 2023

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Erika Hassiel Silva Noriega

Estudiantes del programa académico de Titulación de Derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad analizar cómo la Privación del derecho sindical se relaciona con el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de VMT - 2023. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 11 ítems y otro cuestionario de 12 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios digitales denominados "privación del derecho sindical" y "ejercicio de los derechos laborales", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera virtual.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, la responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

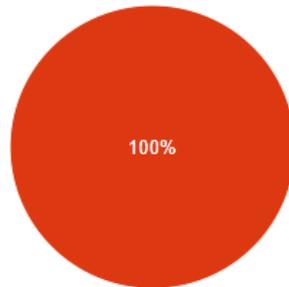
Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Evidencia 3: Consentimiento de todos los participantes.

¿Brinda usted el consentimiento para el siguiente cuestionario?

 Copiar

11 respuestas



- No,
- Sí, dejaré mi nombre apellido y número de DNI en evidencia de mi conformidad. Entendiendo que mis no serán publicados y me mantendrán en anonimato.

Evidencia 4: Certificado de aplicación de instrumentos

**Certificado de aplicación de instrumento en la Comisaria de Nueva
Esperanza**

"ANO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

El que suscribe, MAYOR PNP RONDO VEGA OMAR, Comisario de la comisaria de Nueva Esperanza del distrito de Villa María del Triunfo. Otorga la presente constancia de aplicación de instrumentos (encuestas) a la tesis titulada:

"Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarias del distrito de Villa María del Triunfo – 2023"

Dichas encuestas fueron aplicadas al personal policial de la comisaría en mención por Erika Hassiel Silva Noriega, con ORCID N° 0009-0003-1779-5532 los días, 19, 20 y 21 de octubre de 2023 bajo mi autorización y supervisión.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Villa María del Triunfo, 22 de octubre de 2023



OMAR ARMANDO RONDO VEGA
MAYOR PNP
COMISARIO

Certificado de aplicación de instrumento en la Comisaría de José Gálvez

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, MAYOR PNP ROJAS HERNÁNDEZ JERSSON NELTHER, Comisario de la comisaría de José Gálvez Barrenechea del distrito de Villa María del Triunfo. Otorga la presente constancia de aplicación de instrumentos (encuestas) a la tesis titulada:

"Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de Villa María del Triunfo – 2023"

Dichas encuestas fueron aplicadas al personal policial de la comisaría en mención por Erika Hassiel Silva Noriega, con ORCID N° 0009-0003-1779-5532 los días, 19, 20 y 21 de octubre de 2023 bajo mi autorización y supervisión.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Villa María del Triunfo, 22 de octubre de 2023



ROJAS HERNANDEZ JERSSON NELTHER.
MAYOR PNP
COMISARIO

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, positioned above a horizontal line.

Certificado de aplicación de instrumento en la Comisaría de San Francisco de Tablada

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, MAYOR PNP SARMIENTO ROJAS RICARDO ALEXANDER, Comisario de la comisaría de San Francisco de la Tablada de Lurín del distrito de Villa María del Triunfo. Otorga la presente constancia de aplicación de instrumentos (encuestas) a la tesis titulada:

"Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de Villa María del Triunfo – 2023"

Dichas encuestas fueron aplicadas al personal policial de la comisaría en mención por Erika Hassiel Silva Noriega, con ORCID N° 0009-0003-1779-5532 los días, 19, 20 y 21 de octubre de 2023 bajo mi autorización y supervisión.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Villa María del Triunfo, 22 de octubre de 2023



RICARDO ALEXANDER SARMIENTO ROJAS
MAYOR PNP
COMISARIO

**Certificado de aplicación de instrumento en la Comisaria de José Carlos
Mariátegui**

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

El que suscribe, MAYOR PNP LAZO VILLON JAMIL BRISTLE, Comisario de la comisaria de José Carlos Mariátegui del distrito de Villa María del Triunfo. Otorga la presente constancia de aplicación de instrumentos (encuestas) a la tesis titulada:

"Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de Villa María del Triunfo – 2023"

Dichas encuestas fueron aplicadas al personal policial de la comisaría en mención por Erika Hassiel Silva Noriega, con ORCID N° 0009-0003-1779-5532 los días, 19, 20 y 21 de octubre de 2023 bajo mi autorización y supervisión.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Villa María del Triunfo, 22 de octubre de 2023



LAZO VILLON JAMIL BRISTLE,
MAYOR PNP
COMISARIO J. C. MARIATEGUI

Certificado de aplicación de instrumento en la Comisaria de Villa María del Triunfo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, COMANDANTE PNP ALVAREZ MORANTE MOISES GUSTAVO, Comisario de la comisaria de Villa María del Triunfo del distrito de Villa María del Triunfo. Otorga la presente constancia de aplicación de instrumentos (encuestas) a la tesis titulada:

"Privación del derecho sindical y el ejercicio de los derechos laborales del personal policial en las comisarías del distrito de Villa María del Triunfo – 2023"

Dichas encuestas fueron aplicadas al personal policial de la comisaría en mención por Erika Hassiel Silva Noriega, con ORCID N° 0009-0003-1779-5532 los días, 19, 20 y 21 de octubre de 2023 bajo mi autorización y supervisión.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Villa María del Triunfo, 22 de octubre de 2023




ALVAREZ MORANTE MOISES GUSTAVO.
COMANDANTE PNP
COMISARIO VMT

Anexo 7: Reporte de turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
17. SILVA NORIEGA ERIKA HASSIEL.doc	SILVA
X	
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
27945 Words	133618 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
127 Pages	5.1MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Sep 9, 2024 3:18 PM GMT-5	Sep 9, 2024 3:20 PM GMT-5
<hr/>	
● 15% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 13% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 11% Base de datos de trabajos entregados• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)	

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	1%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	1%
4	Universidad Tecnologica del Peru on 2024-07-18 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2020-08-26 Submitted works	<1%
6	repositorio.uandina.edu.pe Internet	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2017-05-11 Submitted works	<1%

9	repositorio.uap.edu.pe	Internet	<1%
10	hdl.handle.net	Internet	<1%
11	Universidad Andina del Cusco on 2024-04-21	Submitted works	<1%
12	Universidad del Istmo de Panamá on 2023-01-30	Submitted works	<1%
13	dspace.unach.edu.ec	Internet	<1%
14	renati.sunedu.gob.pe	Internet	<1%
15	alicia.concytec.gob.pe	Internet	<1%
16	dspace.ueb.edu.ec	Internet	<1%
17	repositorio.uaustral.edu.pe	Internet	<1%
18	ilo.org	Internet	<1%
19	dialnet.unirioja.es	Internet	<1%
20	ccoo.com	Internet	<1%

21	notablesdelaciencia.conicet.gov.ar Internet	<1%
22	hrea.net Internet	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2023-09-05 Submitted works	<1%
24	vdocumento.com Internet	<1%
25	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet	<1%
26	Universidad Andina del Cusco on 2017-06-23 Submitted works	<1%
27	blog.pucp.edu.pe Internet	<1%
28	gob.pe Internet	<1%
29	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-07-21 Submitted works	<1%
30	Universidad Privada del Norte on 2023-07-02 Submitted works	<1%
31	Universidad Tecnologica del Peru on 2019-10-28 Submitted works	<1%
32	slideshare.net Internet	<1%

33	diressanmartin.gob.pe Internet	<1%
34	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
35	Universidad Tecnológica Indoamerica on 2022-08-03 Submitted works	<1%
36	cdn.gob.pe Internet	<1%
37	College of Notre Dame of Maryland on 2020-10-24 Submitted works	<1%
38	University of Greenwich on 2024-04-18 Submitted works	<1%
39	scc.pj.gob.pe Internet	<1%
40	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrol... Submitted works	<1%
41	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
42	authorstream.com Internet	<1%
43	dspace.ucuenca.edu.ec Internet	<1%
44	Half Hollow Hills Central School District on 2022-07-15 Submitted works	<1%

45	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
46	Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Const..." Publication	<1%
47	Submitted on 1688394137089 Submitted works	<1%
48	Universidad Católica San Pablo on 2020-05-14 Submitted works	<1%
49	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-18 Submitted works	<1%
50	theibfr.com Internet	<1%
51	unjbg on 2022-11-28 Submitted works	<1%