

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TESIS

Empleo de la metodología de la mejora continua (Modelo Deming) y sus efectos en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO INDUSTRIAL

AUTOR:

REYES HINOJOSA ISAAC
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0587-974X

ASESOR:

DR. CARNERO ANDIA MAXIMILIANO
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4779-0161

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE OPERACIONES, PRODUCCIÓN INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS

LIMA – PERÚ
DICIEMBRE, 2021

DEDICATORIA

A mis padres Felipe Reyes Martínez

e Inocenta Hinojosa Quinto

Por enseñarme a crecer en el

Camino de la perseverancia,

Basado en valores y principios

AGRADECIMIENTO

A mis padres Felipe Reyes Martínez

e Inocenta Hinojosa Quinto

Por brindarme su apoyo incondicional

En mi desarrollo personal y profesional

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue diseñar e implementar la metodología de Mejora Continua (Modelo Deming) y sus efectos en el Clima Laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020-2021; por lo cual será de gran utilidad para la organización (UNIDIR) PNP Callao, desarrollando estrategias mas convenientes. La investigación que se ha desarrollado es de tipo aplicada cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, realizado con una muestra de 92 efectivos policiales. Como técnica principal se realizo la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual explica la diferencia entre las expectativas y la satisfacción. Para medir el grado de asociación entre las variables y las dimensiones se utilizo la cobinaciones y pruebas de chi cuadrado donde se pudo deducir en las relaciones de (nivel de eficacia con logro del liderazgo, convivencia con los integrantes con relaciones interpersonales, aprovechamiento del buen ambiente con mejora de la infraestructura, nesecidades y expectativas con implementación de procesos de mejora, sensación de bienestar con salud ocupacional y mejora continua con crecimiento profesional y promoción) en los procesos de planificar y hacer tuvimos una relación de 29 % , en los procesos de verificar y actuar una relación de 54 % denostando la efectividad de la metodología de Mejora Continua (Modelo Deming) y sus efectos en el Clima Laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020-2021 con un 25 % favorable.

Palabras Clave: Mejora Continua, Clima laboral, siclo de mejora continua.

ABSTRACT

The objective of this study was to design and implement the Continuous Improvement methodology (Deming Model) and its effects on the Labor Climate of the Rapid Intervention Unit (UNIDIR) PNP Callao, 2020-2021; for which it will be very useful for the organization (UNIDIR) PNP Callao, developing more convenient strategies. The research that has been developed is of a quantitative applied type, with a non-experimental research design, carried out with a sample of 92 police officers. The survey was carried out as the main technique and the questionnaire as an instrument, which explains the difference between expectations and satisfaction. To measure the degree of association between the variables and the dimensions, the combinations and chi square tests were used where it was possible to deduce in the relationships of (efficiency level with leadership achievement, coexistence with the members with interpersonal relationships, use of the good environment with improvement of infrastructure, needs and expectations with implementation of improvement processes, feeling of well-being with occupational health and continuous improvement with professional growth and promotion) in the planning and doing processes we had a relationship of 29%, in the verification processes and act a relationship of 54% denouncing the effectiveness of the Continuous Improvement methodology (Deming Model) and its effects on the Labor Climate of the Rapid Intervention Unit (UNIDIR) PNP Callao, 2020-2021 with a favorable 25%.

Key words: Continuous Improvement, Work environment, cycle of continuous improvement

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2.1 <i>Problema general.</i>	14
1.2.2 <i>Problemas específicos.</i>	14
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3.1 <i>Objetivo general.</i>	15
1.3.2 <i>Objetivos específicos.</i>	15
1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1 <i>Hipótesis Generales.</i>	16
1.4.2 <i>Hipótesis Específicas.</i>	16
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	16
1.5.1 <i>Justificación.</i>	17
1.5.2 <i>Importancia</i>	19
1.6 DELIMITACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN	19
1.6.1 <i>delimitación espacial.</i>	19
1.6.2 <i>delimitación temporal.</i>	19
1.6.3 <i>delimitación social.</i>	20
1.6.4 <i>delimitación conceptual.</i>	20
1.6.5 <i>clima laboral.</i>	22
1.6.6 <i>Limitaciones.</i>	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
1.7 ANTECEDENTES.....	23
1.7.1 <i>Internacionales.</i>	23
1.7.2 <i>Nacionales.</i>	25
1.8 BASES TEÓRICAS	26
1.8.1 <i>Procesos estratégicos.</i>	26

1.8.2	<i>Procesos clave</i>	27
1.8.3	<i>Procesos de apoyo o soporte</i>	27
1.8.4	<i>Entradas o Inputs</i>	27
1.8.5	<i>Salidas u Outputs</i>	27
1.8.6	<i>Controles</i>	27
1.8.7	<i>Recursos</i>	28
1.9	MARCO HISTÓRICO.....	28
1.9.1	<i>Mejora Continua</i>	28
1.9.2	<i>Clima Laboral</i>	28
1.10	MARCO LEGAL.....	30
1.11	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	30
1.11.1	<i>CALIDAD:</i>	30
1.11.2	<i>EVALUACIÓN:</i>	30
1.11.3	<i>MISIÓN:</i>	30
1.11.4	<i>MEJORA CONTINUA:</i>	30
1.11.5	<i>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:</i>	30
	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
1.12	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
1.13	VARIABLES E INDICADORES.....	31
1.13.1	<i>operacionalización de las Variables</i>	31
1.14	HIPÓTESIS.....	38
1.14.1	<i>Hipótesis general</i>	38
1.14.2	<i>Hipótesis específicas</i>	38
1.15	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
1.15.1	<i>Población</i>	39
1.15.2	<i>Muestra</i>	40
	CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
1.16	INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42

1.17	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	63
1.18	HIPÓTESIS E:.....	66
1.19	HIPÓTESIS F:.....	66
1.20	HIPÓTESIS GENERAL:	67
	DISCUSIÓN	68
	CONCLUSIONES	69
	RECOMENDACIONES.	70
	BIBLIOGRAFÍA.	71
	ANEXOS.....	72

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1	Apreciación de liderazgo a nivel de la UNIDIR PNP – Callao.....	42
Tabla N° 2	Relaciones interpersonales a nivel del personal de la UNIDIR.....	44
Tabla N° 3	Infraestructura incide en el clima laboral del personal de esta unidad.....	45
Tabla N° 4	Preguntas de las encuesta a ala UNIDIR – PNP – CALLAO.....	47
Tabla N° 5	Apreciación de liderazgo a nivel de la UNIDIR PNP – Callao.....	44
Tabla N° 6	Apreciación de liderazgo a nivel de la UNIDIR PNP – Callao.....	44
Tabla N° 7	Apreciación de liderazgo a nivel de la UNIDIR PNP – Callao.....	44
Tabla N° 8	Apreciación de liderazgo a nivel de la UNIDIR PNP – Callao.....	44

LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1 Responsabilidad jurisdiccional.....	17
Figura N° 2 Cuadro de diferencia del ciclo PHVA.....	20
Figura N° 3 Diagrama de flujo de procesos de capacitación sobre clima laboral.....	28
Figura N° 4 Proceso de Capacitación	32
Figura N° 5 Diferencias entre jerarquías y grados	33
Figura N° 6 Diagrama de Flujo de Procesos de capacitación sobre gestión de renovación de infraestructura.....	34
Figura N° 7 Diagrama de flujo de procesos de capacitación sobre gestión de riesgos y salud ocupacional.....	36
Figura N° 8 Apreciación del liderazgo a nivel de la UNIDIR PNP- CALLAO.....	42
Figura N° 9 Relaciones Interpersonales a nivel del personal de la UNIDIR	44

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Por muchos años la UNIDIR-Callao, funciona con una monotonía con sus integrantes, por ello esta investigación de aplicación, modelo Deming para mejorar el clima laboral en la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR PNP), de la Región Policial Callao.

Este modelo permitirá que el efectivo policial tenga el confort laboral, el lugar de trabajo adecuado, ya que es considerado como el segundo hogar ya que regularmente se invierten más de veinte cuatro (24) horas Inter diario conviviendo con los compañeros de trabajo. Debido a que las organizaciones son sistemas que cuentan con factores que pueden ser cambiados de manera interna, es importante conocer que ambientes existen dentro de una organización. Una forma de conocer dicho ambiente es mediante el clima laboral, ya que, al contar con un entorno agradable junto con un liderazgo efectivo, los efectivos policiales de cualquier unidad podrán utilizar los ambientes y esto será de gran ayuda en cuanto a lograr el cumplimiento de metas y objetivos. El análisis del clima laboral permite detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad en cuanto al servicio que prestan los efectivos policiales, en este caso la productividad se reflejara en el buen servicio policial que se realizara para la provincia de Lima, en zona sur Callao (ex barracones)

Reconoceremos los factores externos e interno para la determinación los problemas, identificando puntos claves que será materia de cambio, donde entra tallar el modelo Deming, dará una aplicación de mejora resolviendo los puntos críticos.

Las relaciones interpersonales entre los efectivos policiales son de tipo jerárquica de mayor a menor grado, en algunos casos generándose un hostigamiento

y malestar para el efectivo policial de menos grado. En muchos casos el superior jerárquico no tiene el liderazgo para gestionar los procedimientos adecuados para cumplir las funciones propias del cargo, generando malestar entre los subalternos. No se dan las relaciones amicales entre el personal de diferentes grados, generándose, indiferencia, falta de confianza entre todos. No hay comunicación fluida entre el personal que realiza trabajos en conjunto. Los ambientes no son cómodos para el descanso apropiado generando malestar al personal que pernocta y pasa largas jornadas dentro de la Unidad Policial. Los ambientes y muebles son incómodos. No están implementados los procesos en caso de riesgo laboral, así como tampoco de salud ocupacional.

Gestión de riesgos y salud ocupacional, falta Implementar las tres "R" reducir, reutilizar y reciclar, Gestionar un adecuado control de gestión de residuos y capacitar a los efectivos policiales en tema de control de residuos, implementando ISO Gestión de Calidad, en defensa implementar los puntos adecuados para repeler cualquier ataque a las instalaciones del base UNIDIR, capacitando el manual de procedimientos operativos (MAPRO) de UNIDIR, en salud ocupacional, implementar material de oficina como mesas, sillas ergonómicas, camarotes y colchones de calidad donde no afecta enfermedades lumbar, para el adecuado postura del efectivo policial, estar al día en las capacitaciones del efectivo policial en materia de defensa personal toda vez que siempre este en contacto directo con los delincuentes, mantenimiento permanente a los vehículos policiales para la actuación de reacción inmediata, requerir nuevas dotaciones de chaleco antibala por estar próximo a su caducidad, realizar entrenamiento periódica en tiro instintivo selectivo en la operatoria policiales, capacitación permanente tema de manipulación de arma de juego de acuerdo al manual de manejo de arma de juego, implementar los diez minutos de capacitación en cada servicio, recordando del tema de leyes y actualizaciones, gestionar para la remodelación de base policial de UNIDIR, dando comodidad a los efectivos policiales.

modelo Deming para mejorar el clima laboral en la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR PNP), de la Región Policial Callao.

1.2 Planteamiento del Problema.

La unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR) PNP Callao, se creó el año 2014 con el ministro Daniel Urresti, por lo que se consideraba esa zona en la mapa del delito de alto índice delictivo, a raíz de eso con ciento cincuenta (150) efectivos policiales procedentes de la dirección nacional de operaciones especiales (DINOES), tal como sus efectivos policiales están preparado militarmente con un trato especial, lo que se denomina subordinación y valor.

Así mismo el personal siempre carecía de un buen clima laboral afectando más, al menos antiguo mismo decir que el efectivo policial de reciente egreso de las escuelas nacionales, preocupado el comando institucional de la baja productividad que realizó su análisis de gestión personal, donde llegó a un resultado de falta de liderazgo por los jefes de unidad, que llega a cada año por los cambios oficiales.

En el año 2019 sí inicia la investigación implementando la metodología de mejora continua sus efectos en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas, PNP Callao es donde inicia las mejoras en diferentes áreas cómo: recursos humanos, recursos logísticos, recursos estratégicos y operaciones, llegando a una solución de mejora continua con el resultado satisfactorio, donde el personal con un clima laboral repercute en el servicio policial favorable.

Deming o PHVA, es una filosofía japonesa plasmada en diferentes organizaciones para mejorar su productividad o cambios que logran mejorar en cualquier área, tal procedimiento empleado da una regla metodológico que plantea todo ingeniero especialista en procesos, es así que en la unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR)

PNP Callao, fue implementado para mejorar su producción, en el periodo 2020 y 2021 se vio un incremento gradual en los resultados positivos, donde sus efectivos policiales con un buen clima laboral iniciaron un trabajo de nivel profesionalizado, reduciendo los delitos y faltas que cometían las personas que están al margen de la ley, en la zona sur de Callao (ex barracones) donde tiene la responsabilidad la unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR) PNP Callao.

1.2.1 Problema general.

Empleo de la metodología de mejora continua (Modelo Deming) y sus efectos en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

1.2.2 Problemas específicos.

- a) ¿de qué manera el logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución?
- b) ¿de qué manera la mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución?
- c) ¿de qué manera el mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución?
- d) ¿en qué medida la renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y expectativas del personal policial?
- e) ¿de qué manera la implementación de los procesos continuos incide en el logro de las metas de la UNIDIR-Callao?
- f) ¿en qué medida la implementación de planes de seguridad y salud ocupacional incide en la sensación de bienestar a puesto de trabajo?

1.3 Objetivos de la Investigación.

Buscar un buen clima laboral tengo la unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR) PNP Callao, él mismo que carece de gestión y talentos humanos, dónde busca encontrar un trato transversal entre los mismos compañeros de trabajo, en todo momento conservando la disciplina y cargos jerárquicos que se considera en el trato diferenciado en cada nivel.

1.3.1 Objetivo general.

Diseñar e implementar un modelo Deming mejorar el clima laboral en la UNIDIR, Callao, 2020-2021.

El trabajador muchas veces sale desmotivado con carácter desproporcionado cuando debía ser todo lo contrario por el mismo hecho que es servidor público encargado de garantizar el cumplimiento de las leyes en todas sus formas.

1.3.2 Objetivos específicos.

- a. Demostrar si el logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.
- b. Analizar si la mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.
- c. Analizar si el mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.
- d. Precisar si la renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y expectativas del personal de la institución.
- e. Evaluar si la implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.
- f. Analizar si la implementación de planes de seguridad y salud ocupacional incide en el nivel de sensación de bienestar en relación del puesto de trabajo.

1.4 Hipótesis de la Investigación.

Se busca un punto de partida de esta investigación para lograr un objetivo común de acuerdo a su enfoque y problema a resolver, dirigido netamente al clima laboral de la unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR), PNP Callao.

1.4.1 Hipótesis Generales.

Empleo de la metodología de mejora continua (Modelo Deming) y sus efectos en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

1.4.2 Hipótesis Específicas.

- a. El logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.
- b. La mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.
- c. El mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.
- d. La renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y Expectativas del personal de la institución.
- e. La implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.
- f. La implementación de planes de seguridad y salud ocupacional incide en el nivel de sensación de bienestar en relación del puesto de trabajo.

1.5 Justificación e Importancia.

Consiste en buscar una razón o motivo para dar solución según los pasos de investigación sea en corto o largo plazo.

1.5.1 Justificación.

Consignaremos varias motivaciones que dio esta investigación para lograr un mejor clima laboral en la unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR) PNP Callao.

1.5.1.1 justificación Laboral.

Al pertenecer como parte de la institución policial, se observó una mala calidad de trato al personal de parte de los jefes de unidades que vienen ponerse a cargo durante un período, dando un calificativo que ese jefe no tiene capacidad de liderazgo para manejar al personal de la unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR) PNP Callao.

1.5.1.2 Justificación Social.

Se considera a la sociedad de a pie por que percibe el servicio policial, como parte de la lucha contra la delincuencia común y la criminalidad en todos sus ámbitos, así como también las faltas que día a día comete las personas que se encuentran al margen de la ley, es así que el personal policial no capacitado da un servicio no adecuado, dónde terminan siendo denunciados por los mismos ciudadanos por cometer excesos que comete en las intervenciones.

1.5.1.3 Justificación Ambiental.

La ubicación geográfica de la unidad de intervenciones rápidas (UNIDIR) PNP Callao, se encuentra en la Provincia Constitucional del Callao, zona sur (ex barracones) Al estar cerca al mar, unos cien (100) m. de distancia es a raíz de ello el clima geográfico es bastante húmeda y salitroso, donde la

1.5.2 Importancia

Se justifica en la implementación del modelo (Deming) en sus cuatro pilares fundamentales que son: PLANIFICAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR. Que cumple un procedimiento fundamental, de cualquier plan de estudio que busca solucionar el problema, y que facilita a que dicho problema de clima laboral, logra la ejecución de un plan de estudio con todo los cambios realizados, por ello es importante por lo que busca llevar al máximo nivel de calidad en el manejo de recursos humanos en la institución policial buscando el liderazgo de los jefes de unidades que llegan cada año por los cambios generales decretado por el Supremo Gobierno.

1.6 Delimitación en la Investigación.

Luego de haber descrito el problema, relacionada con la problemática, a continuación, con fines metodológicos, el trabajo fue delimitado en los siguientes aspectos:

1.6.1 delimitación espacial.

Se realizo en las instalaciones de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR), Callao, situado en la Provincia Constitucional del Callao, zona sur (ex barracones) a unos cien 100 m. aproximados de la playa La Punta.

1.6.2 delimitación temporal.

El periodo que abarco el desarrollo del estudio, tomo como referencia los años 2020 – 2021. Durante el tiempo de pandemia que es fe impactado negativamente en el clima laboral.

1.6.3 delimitación social.

Las técnicas que se utilizaron en el desarrollo del trabajo fueron la encuesta con su instrumento, el cuestionario que se utilizó en los mismos efectivos policiales, que respondieron a las preguntas de la encuesta.

1.6.4 delimitación conceptual.

1.6.4.1 mejora continua (modelo Deming)

El autor. Valentín Merino y Fernando Gaitán (2003), destaca que la mejora continua es una técnica que busca de una organización la mejor satisfacción que percibe el cliente con 1,1 cultura de mejora continua que no consigue de un día para otro tiene que ser un proceso perseverante hasta lograr su objetivo encomendada Así mismo interpreta esta metodología como un liderazgo necesario en la implementación de esta cultura produciéndose tanto en los diferentes áreas de la organización desde la más alta dirección hasta el último cargo que ocupa del personal no calificado.

Reconoce que la mejor forma de afrontar los retos para los cambios que conlleva con la implementación de las diferentes metodologías que participa activamente en lograr el liderazgo en una organización plasmado en los recursos humanos.

1.6.4.2 Modelo Deming.

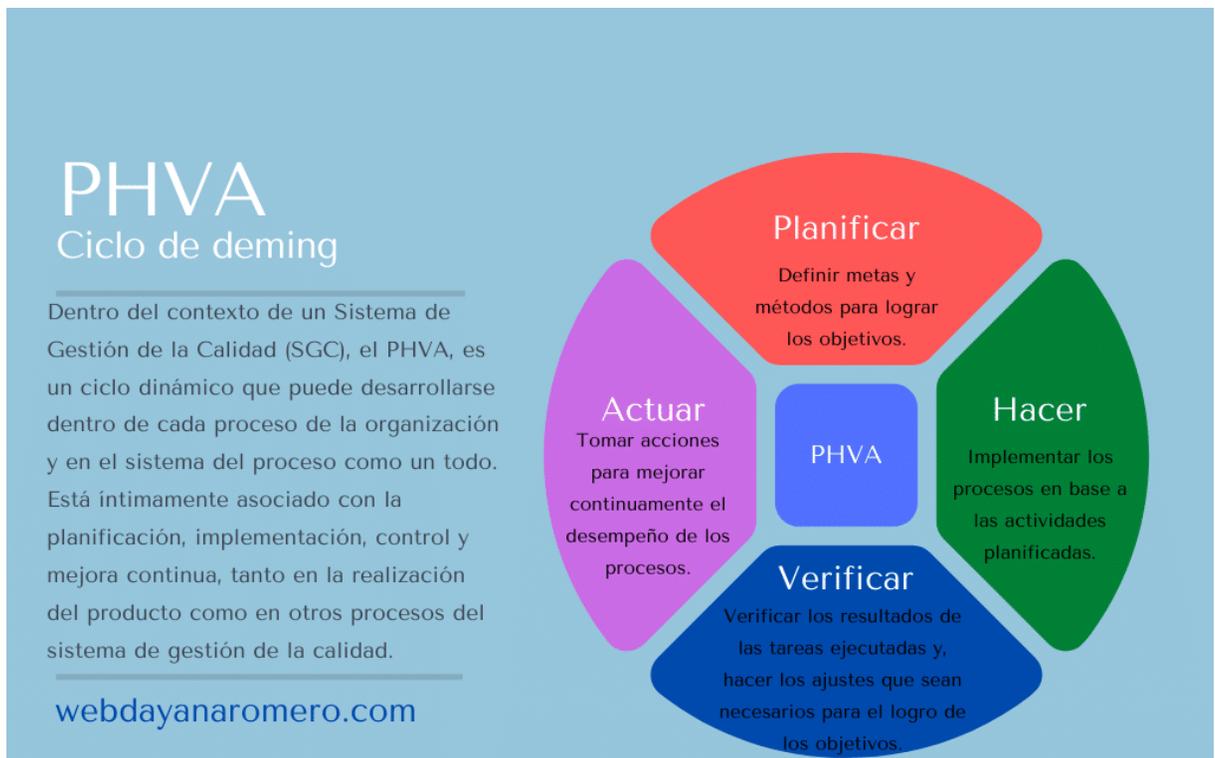
Según Wikipedia diccionario virtual, William Edward Deming, nacido el 14 de octubre de 1900 y fallese el 20 de diciembre de 1993, fue un estadístico estadounidense profesor universitario, autor de textos, consultor y

difusor de conceptos de calidad total su nombre está asociado al desarrollo y crecimiento de Japón después de la Segunda Guerra mundial, siendo su obra principal, Out of the Crisis (1986).

Los principales ideas de Deming es, donde afirma “todo proceso variable cuanto menor sea la variabilidad del mismo mayor será la calidad del producto resultante”, así como la metodología PHVA, empleada en Japón para la empresa Toyota, una técnica muy reconocida y plasmada en varios temas de productividad, donde con satisfacción consigue una solución al problema.

Figura 2

Cuadro Diferencia del Siclo PHVA



Fuente: <http://2.bp.blogspot.com>.

1.6.5 clima laboral.

Maria Jose Bordas (2016) en su tema de gestión estratégico de clima laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid 2016 considera que la sociedad del conocimiento en que las tareas repetitivas ID escaso valor añadido son cada vez más automatizadas en las poblaciones o empresas con las principales fuentes de ventaja sostenible en el tiempo reside 1 de los principales activos intangibles reconociendo el capital humano que es capaz de crear innovar y poner su esfuerzo y capacidad al servicio de las empresas y organizaciones la creatividad y el compromiso con las entidades o empresa de parte de sus clientes son facultades que pertenecen a las personas y no a las empresas generar él contestó en el que las personas que trabajan en la empresa sean capaces de aportar los mejores Asimismo de una forma voluntaria y sostenible en el tiempo necesario buscando la productividad de las empresas además parte de un tema importante de su responsabilidad social Es por ello la gestión de clima laboral es especialmente importante para la empresa organización oh institución que busca una dirección estratégica

1.6.6 Limitaciones.

Por su naturaleza esta investigación se realizó con las siguientes dificultades: dificultad de información, por motivos de pandemia y decretado por el Supremo Gobierno de inmovilización social obligatorio y parcial, a raíz de ello las clases se llevó a cabo virtualmente, así como las investigaciones que no dio acceso a visitar a las intervenciones directas, revisar libros para el presente investigación, también se señala la limitación económico.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1.7 Antecedentes.

En esta parte vamos a consignar para la presente investigación tres (3) antecedentes nacionales y tres (3) antecedentes internacionales consignando los autores y temas de investigación de los diferentes tesis.

1.7.1 Internacionales.

Pillugua, C. y Arteaga, F. (2018-2019), en su proyecto de Investigación por la universidad El Bosque Colombia, para la mejora del clima laboral en la empresa Hardepex Cia. Ltda. Como factor clave del rendimiento productivo de la empresa. En la introducción los investigadores hacen mención, la empresa se dedica a la exportación de harina de pescado dando inicio en año 1999, en Ecuador, en la actualidad hay deficiencia en la productividad por ello buscará los factores que dificultan en el buen desarrollo de la empresa, donde reconoce los investigadores la falta de mejora del clima laboral, los factores que evalúa del clima laboral son muchas pero considera a la relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre los empleados de la empresa, donde este resultado sea negativo o positivo influirá en la productividad de la empresa, la comunicación debe ser mediante el sistema abierto no siendo restringido por la estructura jerárquica de manera descendente si no debe ser horizontal, de tal forma los trabajadores se involucrarán con la situación de la empresa; el grado de colaboración se mide con la madurez en que lo toma de la problemática de la empresa, así mismo el liderazgo tiene su enfoque muy precioso pero con el fondo de transformación para la empresa, la carrera profesional se relaciona con el nivel de preparación

académica, habilidades y destrezas que repercute en el día a día del trabajador consiguiendo la satisfacción que se encuentra dentro de un ambiente agradable de trabajo en condiciones físicas óptimas que es tan importante en el funcionamiento en la empresa.

Castiglioni, S. (2018), En su tesis de Maestría Titulado “Poder Judicial: Indicadores de Gestión y Calidad como Motor de Mejora” con su problemática de las oficinas judiciales propiamente dicho se autogestiona con los recursos propios para el servicio de la ciudadanía en general buscando un objetivo pretende generar una metodología que permite a los integrantes de las oficinas judiciales definir, diseñar, implementar y gestionar un sistema de indicadores de gestión a medida, logrando relevar el actual indicadores utilizado planteado los aspectos como, realizar un análisis comparando del sistema de indicadores mas utilizados en todo el poder judicial, clasificar los indicadores en categorías entre otros de relevancia principalmente propone la implementación de una norma internacional de gestión calidad ISO 9001, Premio Nacional a la calidad y justicia 2020. Concluyendo que seria una ventaja tener la certificación que engloba infraestructura, trabajadores y clientes.

Martinez, D. (2018) En su trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Industrial titulado Propuesta de Mejoramiento Continuo Mediante la Metodología Kaizen, a la Actividad de Recepción de Reciclaje parte del Programa de Auto Sostenimiento de la Fundación Desayunitos Creando Huella.

En Generalidades de practica social la fundación se encuentra en la ciudad de Bogotá donde busca para el 2018 ser modelo de auto sostenible y generación de valor social, con programas de desarrollo y integral para niños y jóvenes creando para ellos mejores oportunidades de progreso y calidad de vida recibiendo de 40 empresas línea de donación optimizando procesos para que los contratistas llevan un tope con el objetivo de plantear un mecanismo de mejora continua Kaizen, para identificar oportunidades el 9investigador consigna que en el año 2017 bajaron los donadores de reciclaje donde debilito a los beneficiarios de la fundación, concluye donde reconoce que falto tecnología para

el manejo de residuos por ellos con los empleos de metodologías de mejora continua se aumentó la productividad para el año 2019.

1.7.2 Nacionales.

Vera, J.(2018), en su proyecto de tesis para la obtención de Doctor en Gestion y Desarrollo, titulado el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales de la salud del Hospital Militar Central, 2015. En el capítulo I, el autor hace referencia a la descripción de la realidad problemática donde reconoce que el hombre es la base fundamental de la sociedad y sin salud no puede tener existencia, buscando alcanzar interacción humana compartida ocurrida en la organización buscando el análisis de reacción entre trabajadores del Hospital, que motivaciones se realiza con los trabajadores, buscando la relación que existe en el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital, que justifica la importancia de la investigación donde permite la relación entre cultura organizacional y la satisfacción de los usuarios internos que se presenta en el departamento de apoyo al diagnóstico del hospital militar central.

Rodríguez, J (2006), en Trujillo, en su tesis denominada “Influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja Trujillo S.A.”, para optar el título de Licenciada en trabajo social expresa lo siguiente: que, la influencia de las relaciones interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja de Trujillo S.A. es significativa. Se ha encontrado que su clima organizacional es percibido por sus trabajadores de forma regular o media demostrando, que los aspectos para mejorar la estabilidad, satisfacciones seguridad y compatibilidad entre compañeros forman parte del desarrollo de la masa laboral.

Gudiel, S. (2018) en su tesis para obtener el grado académico de magister en ingeniería industrial con mención en gestión industrial titulado “Mejora Continua en la Gestión de Proceso de Manufactura de una Empresa de Confecciones del Peru y sus en los Indicadores de Fabricación” en su problema

general buscar el resultado del efecto de mejora continua aplicada a la gestión de proceso de manufactura de una empresa de confección del Peru, en el desempeño de los indicadores de fabricación de prendas de vestir donde empleo metodología para mejora sus procesos productivo, como conclusión de la investigación la aplicación del sistema de producción modular en el sector manufacturero, y en particular proceso de consultora de una empresa de confecciones, contribuye al mejoramiento del proceso eliminado las actividades que no generen valor, trayendo como consecuencia ahorros financieros sin realizar grandes inversiones siendo indispensable un diagnostico previo y ahorrar esfuerzos en propuestas que no hay resultado.

Juarez, J. (2019) en su tesis para obtener el titulo profesional de ingeniero industrial de tema “ Aplicación de la Mejora Continua de Procesos para Mejorar la Competitividad en el Area de Reparacion de Perforadoras en una empresa, La Victoria Lima, 2019” en su capitulo I, La descripción de la presente investigación trata de abordar la implementación de la mejora continua de procesos para lograr la mejora de la competitividad en el área de reparación de perforadoras de una empresa dedicada a la fabricación, venta de repuestos y servicio post venta de equipos para perforación de roca. Para llevar a cabo esto, se realizó un análisis de factibilidad de las diferentes metodologías, para elegir la que mejor se acomoda a la realidad de la problemática de la empresa, eligiéndose la metodología PHVA que proviene de las siglas de sus etapas: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, para mejorar la competitividad en la empresa, donde concluye en la aplicación de mejora continua del proceso de la metodología PHVA, en la Empresa sujeta al presente estudio en 3 meses después del proceso de acción llegando incrementar el resultado de 0.2273 es decir 44.80% de productividad de la empresa.

1.8 Bases Teóricas

1.8.1 Procesos estratégicos.

Son los procesos responsables de analizar las necesidades y condicionantes de la sociedad, del mercado y de los accionistas, para asegurar la respuesta a las mencionadas

necesidades y condicionantes estratégicos. Estos procesos son responsabilidad de la dirección, y aquí se encuentran el marketing, recursos humanos, gestión de la calidad, etc.

1.8.2 Procesos clave.

operativos o de realización. Son los procesos que tienen contacto directo con el cliente. Entre los procesos operativos necesarios para la realización del producto/servicio están la comercialización, planificación del servicio, prestación del servicio, entrega, facturación, etc., a partir de los cuales el cliente percibirá y valorará la calidad.

1.8.3 Procesos de apoyo o soporte.

Son los procesos responsables de proveer a la organización de todos los recursos necesarios en cuanto a personas, maquinaria y materia prima, para poder generar el valor añadido deseado por los clientes. Aquí se encuentran la contabilidad, compras, planillas, sistemas de información, etc.

1.8.4 Entradas o Inputs.

Son entidades que sirven para dar inicio al proceso o requeridos en la etapa intermedia del mismo para crear outputs. Generalmente, los inputs suelen ser productos, servicios y/o información; y son proporcionados por los proveedores.

1.8.5 Salidas u Outputs.

Suelen ser los productos, servicios o información, resultados de la transformación de los inputs y es lo que reciben los clientes del proceso. Si satisfacen las necesidades, entonces se habrá logrado el resultado.

1.8.6 Controles.

Son aquellos que definen, regulan e influyen el proceso mediante especificaciones previas de calidad, tiempo y costo establecidos. Los controles son internos (procedimientos, presupuestos, calendarios, etc.) o externos (legislación aplicable y asesoramiento profesional) a la organización.

1.8.7 Recursos.

Son factores contributivos necesarios para realizar la transformación, pero que en sí no se transforman. Aquí se consideran las personas y los recursos físicos necesarios para ejecutar el proceso (máquinas, herramientas, formación, etc.).

1.9 Marco Histórico.

1.9.1 Mejora Continua.

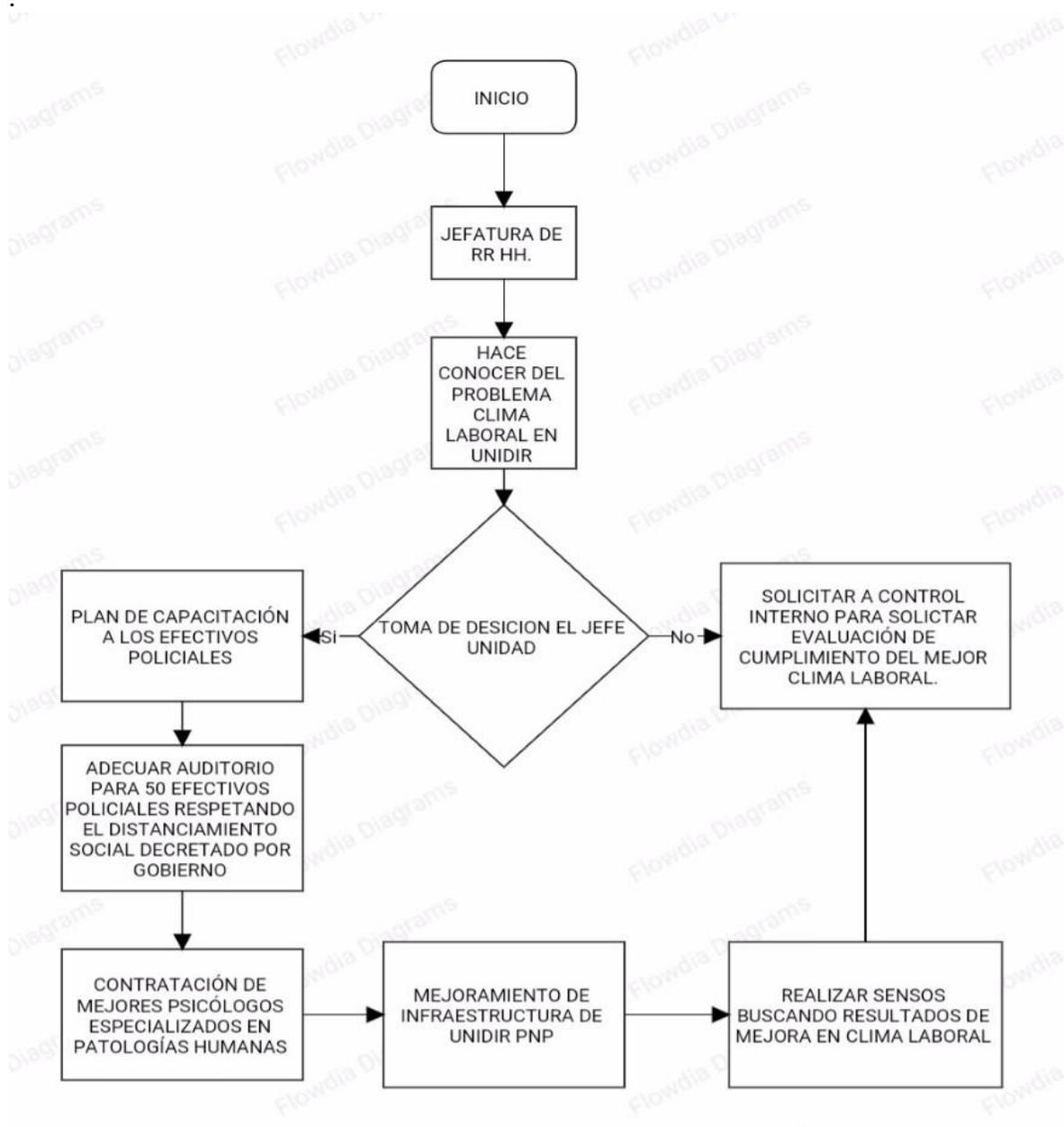
Hace conocer que la mejora continua es una actividad de cambio y desarrollo, de manera metodológica que viene de la mano del proceso, para mejorar la calidad total, hacia dónde nos dirigimos al logro de nuestra visión, así mismo la mejora continua aporta la competitividad las mejoras de calidad reduciendo costos, dando resultado eficiente, detectando el mínimo error, evitando el retrasos y demoras así mismo evita la pérdida de tiempo y materiales, siempre buscando solución con resultados que se puede medir cuantificar, verificar, analizar y evaluar la implantación de dichos cambios.

1.9.2 Clima Laboral.

En un centro de organización ya sea pública o privada el clima laboral es primordial que este bien implementado y estructurado, ya que nos permite emocionalmente un estado de ánimo como: motivación tanto psicológica y físicamente, con un centro laboral de buen clima ambiental y organizacional, que conlleva a mejorar la productividad de la institución policial, gracias a la investigación de mejorar el clima laboral.

Figura 3

Diagrama de Flujo de Procesos de Capacitación sobre Clima Laboral.



Fuente: <https://www.researchgate.net/>

1.10 Marco Legal

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – LEY N° 29783
CAPITULO VI : ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA; **Artículo 46.**
Disposiciones del mejoramiento continua; Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen en cuenta bajo los siguientes directivas; a); b); c);d).

1.11 Definición de Términos Básicos.

1.11.1 CALIDAD:

Término utilizado para describir las características de un producto y/o un servicio. Estas características deben ser medibles en términos cualitativos y cuantitativos.

1.11.2 EVALUACIÓN:

Proceso utilizado para verificar y medir el impacto de otros procesos en base al cumplimiento de objetivos preestablecidos y las características de productos y servicios. La evaluación no se realiza sólo sobre el resultado final obtenido, sino también sobre el proceso utilizado.

1.11.3 MISIÓN:

Propósito de la organización o equipo de mejora. **VISIÓN:** Proyección hacia el futuro de una situación deseable.

1.11.4 MEJORA CONTINUA:

Actitud y disciplina que resulta del concepto de que todo se puede mejorar y este trabajo nunca termina.

1.11.5 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:

Proceso que permite a una organización definir su misión, describir su entorno, identificar sus principales claves estratégicas y elaborar planes de actuación.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.12 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación se realiza de manera cuantitativo.

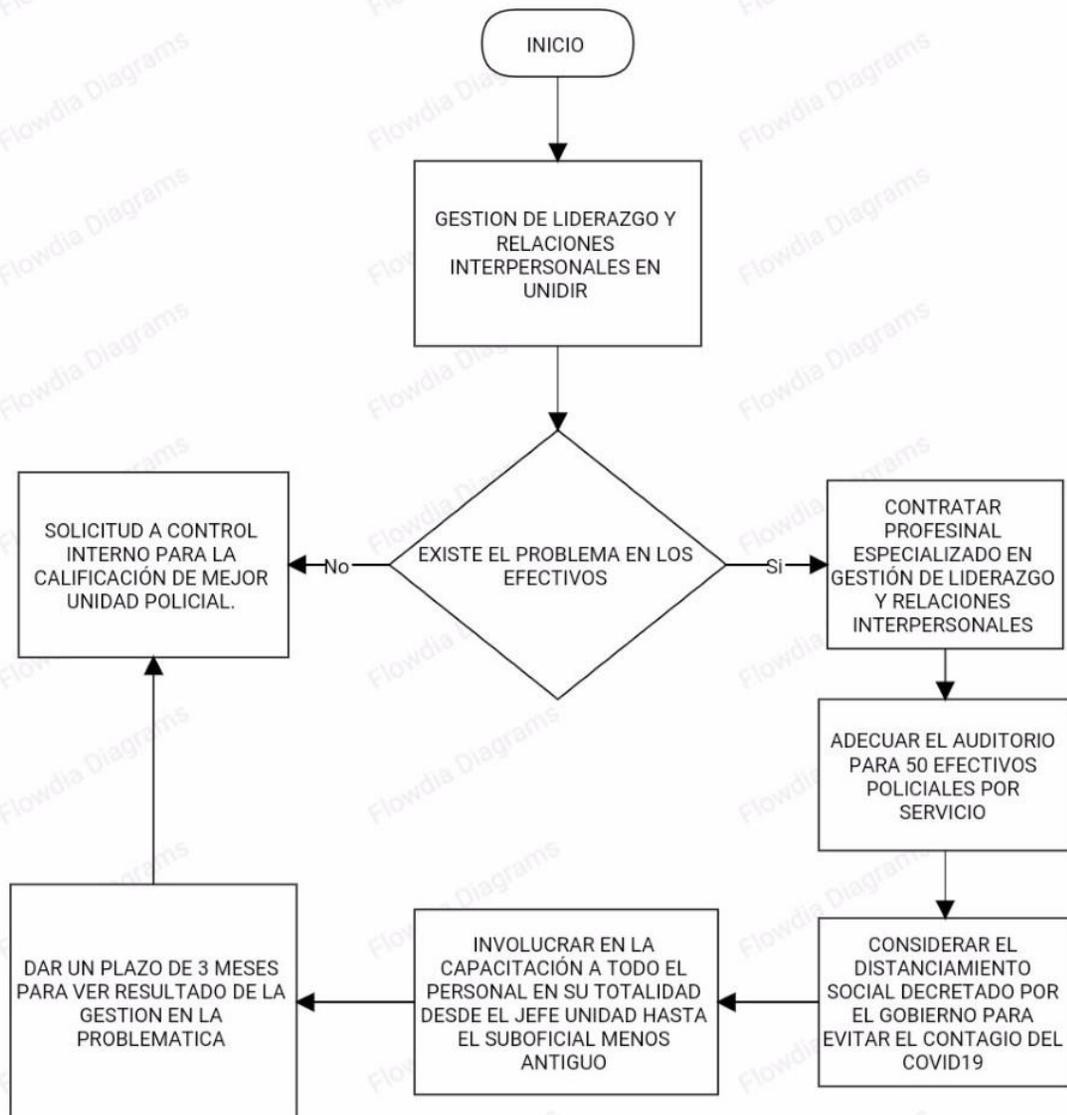
1.13 Variables e indicadores

1.13.1 operacionalización de las Variables.

1.13.1.1 Variable independiente.

1.13.1.1.1 Logro de Liderazgo.

Con las constantes capacitaciones que se ha programado en la unidad de intervenciones rápidas con diferentes profesionales el jefe unidad o cargo jerárquico que existe en la institución los tratos profesionales entre los integrantes de diferentes grados logrando un cambio diferenciado en el clima laboral.

Figura 4*Proceso de Capacitación.*

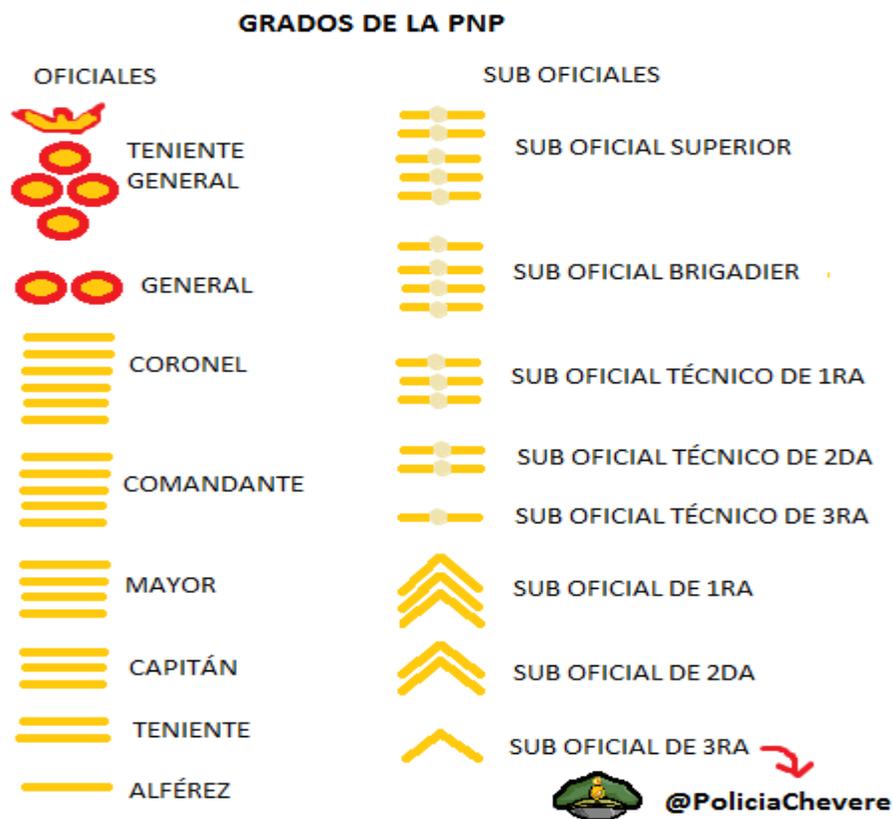
Fuente: <https://es.slideshare.net/luisafernandaalex/flujoograma-proceso-de-capacitacion>.

1.13.1.1.2 Relaciones Interpersonales.

La comunicación fluida se consiguió en el transcurso de la investigación plasmados en la unidad de intervenciones rápidas, gracias a los profesionales que participaron activamente en diferentes capacitaciones para que el personal policial adopte el trato diferenciado entre los grados jerárquicos ascendentes y descendentes.

Figura 5

Diferencias entre jerarquías y Grados



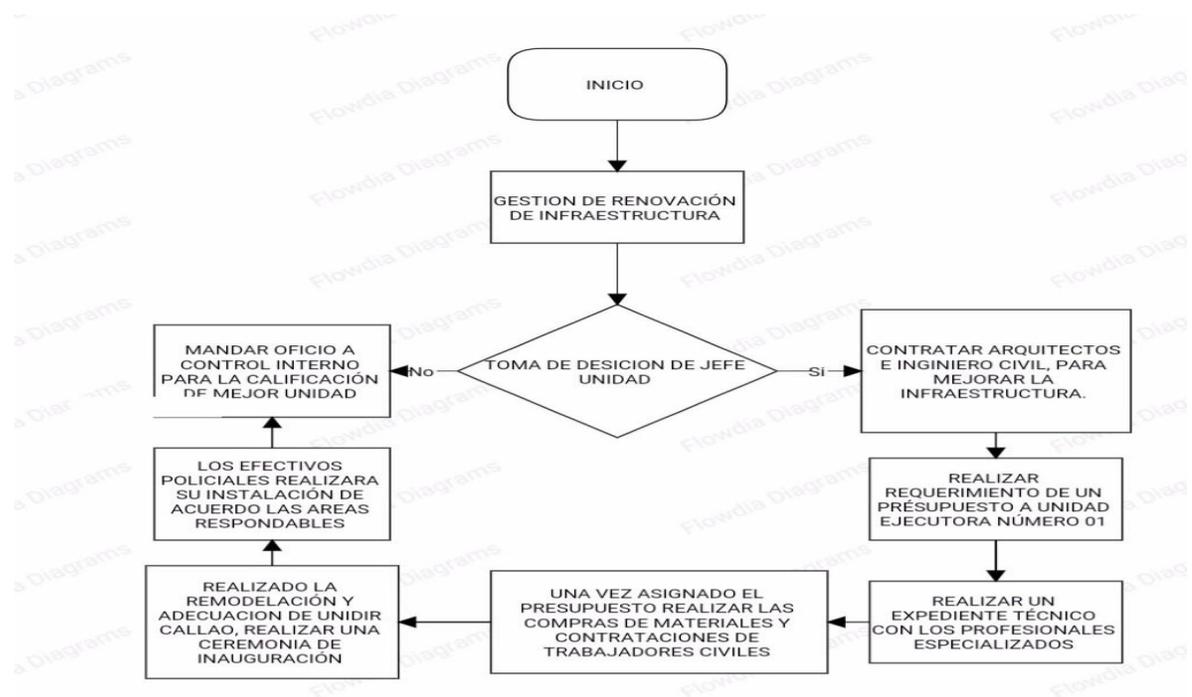
Fuente: PNP – Grados.

1.13.1.1.3 *Mejoramiento de la Infraestructura.*

Se sabe que la unidad de intervenciones rápidas se ubica en una instalación precaria que fue abandonado por el Ministerio de educación, siendo así preocupado en el bienestar de los efectivos policiales sí inició con el mejoramiento de las instalaciones iniciando por remodelación de estructuras de construcción así como la creación de un área verde con una gruta De Santa Rosa de Lima patrona de la Policía Nacional del Perú, también se señala la instalación de una sauna en caliente, todo ello dio resultado satisfactorio coma donde el personal policial siente el confort en su centro de trabajo.

Figura 6

Diagrama de Flujo de Procesos de Capacitación Sobre Gestión de Renovación de Infraestructura.



Fuente: <https://es.slideshare.net/luisafernandaalex/flujoograma-proceso-de-capacitacion>.

1.13.1.1.4 *Renovación de Recursos Logística.*

Fijando en el recurso logístico de la unidad de intervenciones rápidas se implementó en el parque automotor de patrulleros y motocicletas Así mismo la renovación de equipos de protección personal como: chalecos, grilletes, barra de ley, cinturón de seguridad, porta pistola, uniforme, casco anti motín, chaleco anti motín, botas anti motín, arrodillará anti motín, pistolas revólver, AKM, fusiles lanza gas, etc.

1.13.1.1.5 *Implementación de los Procesos.*

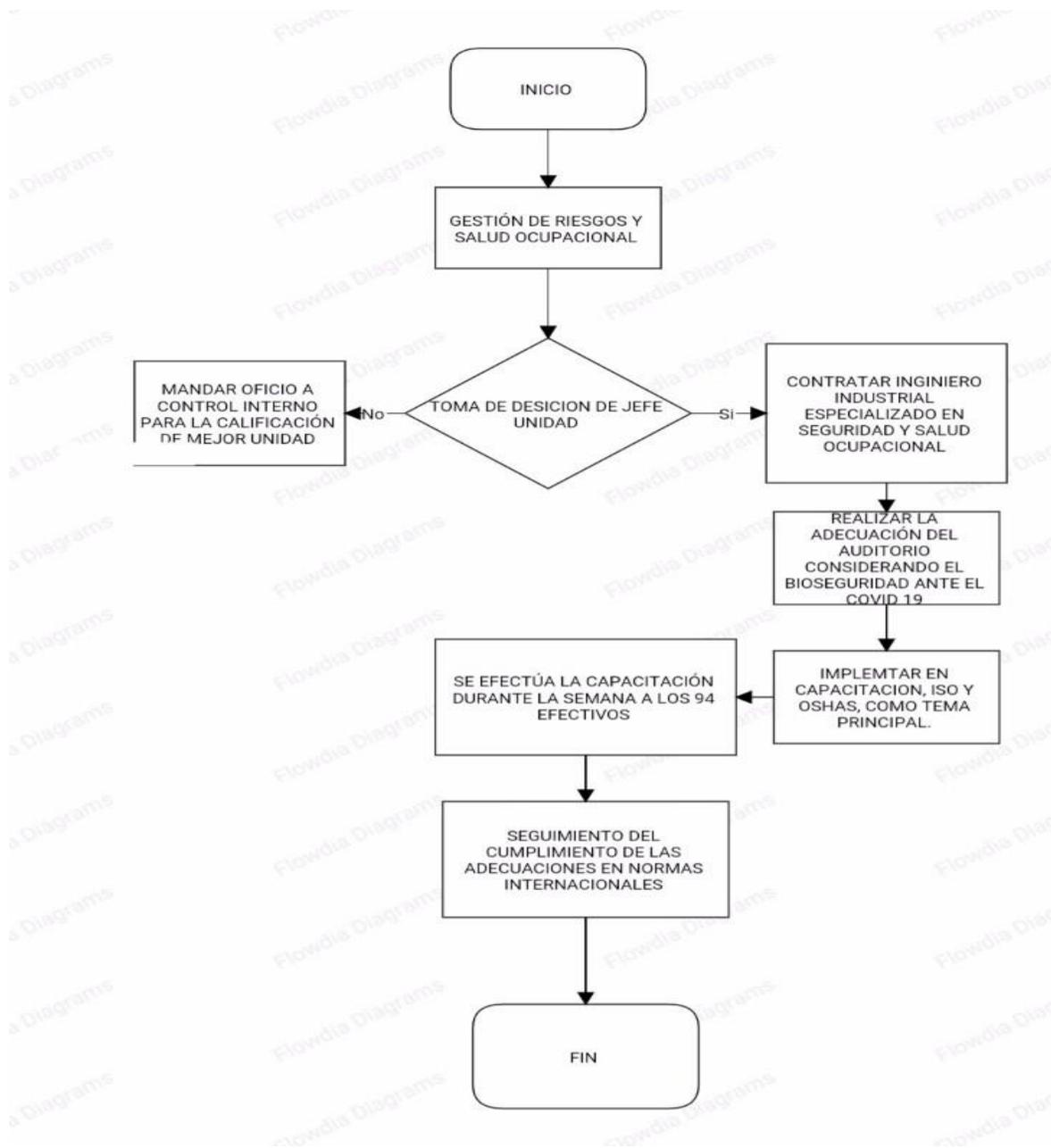
Se hizo una evaluación progresiva durante mucho tiempo desde el inicio desde el inicio 2020 hasta el 2021, en ese proceso se consigné paso a paso los avances que se ha obtenido con los cambios que se realiza en la unidad policial.

1.13.1.1.6 *Salud Ocupacional.*

Netamente basado en el bienestar del colaborador buscando el confort y el ambiente laboral, que se relaciona con la seguridad, salud y la calidad de vida de los efectivos policiales también protege toda persona que pueda verse afectada por el ambiente ocupacional.

Figura 7

Diagrama de Flujo de Procesos de Capacitación Sobre Gestión de Riesgos y Salud Ocupacional.



Fuente: <https://es.slideshare.net/luisfernandaalex/flujoograma-proceso-de-capacitacion>

1.13.1.2 *Variable Dependiente.*

1.13.1.2.1 *Nivel de Eficiencia.*

En el transcurso de la investigación se logró una eficiencia de productividad en el resultado en los años anteriores.

1.13.1.2.2 *Convivencia de los Integrantes.*

Con los Con los capacitaciones permanentes el personal policial inicio marcar una diferencia en la convivencia, como liderazgo profesionalizado y un ambiente de trabajo seguro con permanente gesto de camaradería.

1.13.1.2.3 *Aprovechamiento del Buen Ambiente.*

Desde desde la implementación de diferentes cambios en la unidad policial el personal siempre está en la utilización de las mejoras que se ha conseguido durante la gestión con el plan de investigación.

1.13.1.2.4 *Necesidades y Expectativas.*

El personal policial tiene la necesidad de mantener los cambios conseguidos en materia de infraestructura y logística, con expectativas nuevas en el logro de la satisfacción por el bien de la unidad policial.

1.13.1.2.5 *Ejecución de las Metas.*

A todo el personal se le inculcó que tengan metas y proyectos al futuro con ese afán el personal tiene la oportunidad de estudiar una carrera profesional o especializarse en el ámbito policial con miras en la búsqueda del éxito personal.

1.13.1.2.6 *Sensación de Bienestar.*

El personal policial percibe la sensación del bienestar que se consiguió en la base un UNIDIR, por ende todos los días salen a laborar con una motivación y buen ánimo que repercute en el servicio policial.

1.14 Hipótesis

1.14.1 Hipótesis general.

La mejora continua como alternativa en el empleo del clima laboral de la unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

1.14.2 Hipótesis específicas.

- a. El logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.
- b. La mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.
- c. El mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.

- d. La renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y Expectativas del personal de la institución.
- e. La implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.

1.14.2.1 *Tipo de Investigación*

Aplicada, por el tipo de investigación que busca resolver determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico.

1.14.2.2 *Diseño de Investigación.*

1.14.2.2.1 *No experimental.*

Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación.

1.15 Población y Muestra

1.15.1 Población.

La población objetivo, que involucra la investigación, estará conformada, según la Dirección de Recursos Humanos (DIRRHUM), por 92 efectivo policiales que habitan en la Unidad de Intervenciones Rápidas que goza de la mejora del clima laboral en el año actual Noviembre 2021.

1.15.2 Muestra.

Para determinar la muestra optima, se utiliza la formula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, propuesto por López-Roldán y Fachelli (2015):

$$Z^2 PQN$$

$$n = \text{-----}$$

$$e^2 (N-1) + Z^2 PQ$$

Donde:

Z: Valor en el eje de la abscisa, de la curva normal, para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Proporción de efectivos policiales que gozan de la mejora continua, del clima laboral en la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR), Callao. (se asume P=0.5).

Q : Proporción de efectivos policiales que no gozan de la mejora continua, del clima laboral en la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR), Callao. (Q = 0.5 valor asumido debido al desconocimiento de Q)

e : Margen de error: 5%

N : Población: 92 Efectivos policiales.

N : Tamaño óptimo de muestra: 74

Considerando un nivel de confianza de 95% y 5% como margen de error la muestra optima es: 74

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5)(92)$$

$$n = \text{-----}$$

$$(0.05)^2 (92-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

n = 92 efectivos policiales que alberga en la dependencia policial Unidad de Intervenciones Rápidas gozan de la mejora continua en el clima laboral.

La muestra será seleccionada por cuotas (muestreo no probabilístico) debido a la seguridad y fenómenos enfocados.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

La técnica que se utilizo es la estadística

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

1.16 interpretación de Resultados.

La implementación de la investigación se fundamenta en cuatro procesos del ciclo de mejora continua el PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR, en la presente investigación se desarrolló en dos ciclos por la característica de la investigación y las funciones de la muestra, UNIDIR PNP CALLAO, considerando que tienen horarios de trabajo y ciclos de trabajo en sistemas discontinuos.

LA PLANIFICACION Y EL HACER: donde se consideró el inicio de la investigación fundamentando en descripción de la realidad en la que se desarrollaban las actividades cotidianas y diarias por la muestra UNIDIR PNP CALLAO. Con los siguientes datos.

Tabla 1

Encuestas tomadas a todo el personal UNIDIR PNP Callao

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
1.97	2.09	2.15	2.18	1.91	2.34	2.42
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
2.04	2.13	2.14	2.02	1.87	2.30	1.79

LEYENDA	Columna1
Definitivamente si	1
Probablemente si	2
Desconoce	3
Probablemente no	4
Definitivamente no	5

sujetos	VARIABLE INDEPENDIENTE 1							VARIABLE DEPENDIENTE 2							PROM.
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P8	P10	P11	P12	P13	P14	
1	2	1	2	2	1	2	3	2	5	1	3	5	4	1	2.43
2	3	2	1	4	5	1	2	1	2	2	1	3	4	2	2.36
3	1	1	1	3	2	2	2	2	4	5	1	2	2	2	2.14
4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1.57
5	3	2	5	4	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2.07
6	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.79
7	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2.00
8	2	5	1	2	3	1	2	1	2	1	5	1	2	1	2.07
9	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.71
10	3	2	2	4	1	2	1	4	5	3	1	3	5	2	2.71
11	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1.71
12	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	2	2	2.64
13	2	5	1	3	1	4	5	1	2	2	1	1	1	3	2.29
14	5	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1.93
15	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
16	2	1	2	1	2	4	5	2	1	2	1	3	2	2	2.14
17	2	1	2	1	4	5	2	1	3	4	5	2	4	1	2.64
18	4	5	4	1	2	3	5	2	1	4	2	1	1	2	2.64
19	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
20	2	3	2	1	2	3	1	2	4	2	5	3	2	1	2.36
21	1	2	2	1	1	2	4	5	2	3	2	1	2	3	2.21
22	2	1	2	1	2	3	4	2	4	2	1	3	2	2	2.21
23	1	1	1	3	2	2	2	2	4	5	1	2	2	2	2.14
24	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1.57
25	4	2	5	4	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2.14
26	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.79
27	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2.00
28	2	5	1	2	3	1	2	1	2	1	5	1	2	1	2.07
29	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.71
30	3	2	2	4	1	2	1	4	5	3	1	3	5	2	2.71
31	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1.71
32	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	2	2	2.64
33	2	5	1	3	1	4	5	1	2	2	1	1	1	3	2.29
34	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1.71
35	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
36	1	1	1	3	2	2	2	2	4	5	1	2	2	2	2.14
37	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1.57
38	3	2	5	4	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2.07
39	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.79
40	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2.00
41	2	5	1	2	3	1	2	1	2	1	5	1	2	1	2.07
42	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.71
43	3	2	2	4	1	2	1	4	5	3	1	3	5	2	2.71
44	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1.71
45	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	2	2	2.64
46	2	5	1	3	1	4	5	1	2	2	1	1	1	3	2.29
47	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1.71
48	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
49	2	1	2	1	2	4	5	2	1	2	1	3	2	2	2.14
50	1	1	1	3	2	2	2	2	4	5	1	2	2	2	2.14
51	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1.57
52	3	2	5	4	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2.07
53	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.79
54	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2.00
55	2	5	1	2	3	1	2	1	2	1	5	1	2	1	2.07
56	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.71
57	3	2	2	4	1	2	1	4	5	3	1	3	5	2	2.71
58	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1.71
59	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	2	2	2.64
60	2	5	1	3	1	4	5	1	2	2	1	1	1	3	2.29
61	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1.71
62	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
63	2	1	2	1	2	4	5	2	1	2	1	3	2	2	2.14
64	2	1	2	1	4	5	2	1	3	4	5	2	4	1	2.64
65	2	5	4	1	2	3	5	2	1	4	2	1	1	2	2.50
66	1	1	1	3	2	2	2	2	4	5	1	2	2	2	2.14
67	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1.57
68	3	2	5	4	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2.07
69	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.79
70	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2.00
71	2	5	1	2	3	1	2	1	2	1	5	1	2	1	2.07
72	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1.71
73	3	2	2	4	1	2	1	4	5	3	1	3	5	2	2.71
74	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1.71
75	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	2	2	2.64
76	2	5	1	3	1	4	5	1	2	2	1	1	1	3	2.29
77	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1.71
78	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
79	2	1	2	1	2	4	5	2	1	2	1	3	2	2	2.14
80	2	1	2	1	4	5	2	1	3	4	5	2	4	1	2.64
81	2	5	4	1	2	3	5	2	1	4	2	1	1	2	2.50
82	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
83	2	1	2	1	2	3	1	2	4	2	5	3	2	1	2.21
84	1	2	2	1	1	2	4	5	2	3	2	1	2	3	2.21
85	2	1	2	1	2	3	4	2	4	2	1	3	2	2	2.21
86	2	1	2	1	2	4	5	2	1	2	1	3	2	2	2.14
87	2	1	2	1	4	5	2	1	3	4	5	2	4	1	2.64
88	2	5	4	1	2	3	5	2	1	4	2	1	1	2	2.50
89	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1.79
90	2	1	2	1	2	3	1	2	4	2	5	3	2	1	2.21
91	1	2	2	1	1	2	4	5	2	3	2	1	2	3	2.21
92	2	1	2	1	2	3	1	2	4	2	5	3	2	1	2.21

Nota: la relación en los datos estadísticos de las 7 variables y 7 dimensiones en las pruebas de chi cuadrado.

Tabla 2
Relacion de Nivel de Eficiencia con Logro del Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE 1 * DIMENSION 1	92	100,0%	0	0,0%	92	100,0%

Tabla cruzada VARIABLE 1*DIMENSION 1

		DIMENSION 1					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VARIABLE 1	1,00	Recuento	0	10	10	0	3	23
		Recuento esperado	6,3	12,3	2,5	1,3	,8	23,0
		% del total	0,0%	10,9%	10,9%	0,0%	3,3%	25,0%
	2,00	Recuento	24	29	0	0	0	53
		Recuento esperado	14,4	28,2	5,8	2,9	1,7	53,0
		% del total	26,1%	31,5%	0,0%	0,0%	0,0%	57,6%
	3,00	Recuento	1	7	0	5	0	13
		Recuento esperado	3,5	6,9	1,4	,7	,4	13,0
		% del total	1,1%	7,6%	0,0%	5,4%	0,0%	14,1%
	4,00	Recuento	0	2	0	0	0	2
		Recuento esperado	,5	1,1	,2	,1	,1	2,0
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
	5,00	Recuento	0	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,3	,5	,1	,1	,0	1,0
		% del total	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Total	Recuento	25	49	10	5	3	92	
	Recuento esperado	25,0	49,0	10,0	5,0	3,0	92,0	
	% del total	27,2%	53,3%	10,9%	5,4%	3,3%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,327 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	79,039	16	,000
Asociación lineal por lineal	2,048	1	,152
N de casos válidos	92		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Tabla 3*Relacion de Convivenica de los Integrantes con Relaciones Interpersonales***Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE 2 * DIMENSION 2	92	100,0%	0	0,0%	92	100,0%

Tabla cruzada VARIABLE 2*DIMENSION 2

			DIMENSION 2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
VARIABLE 2	1,00	Recuento	20	5	4	10	1	40
		Recuento esperado	13,9	17,0	1,7	4,8	2,6	40,0
		% del total	21,7%	5,4%	4,3%	10,9%	1,1%	43,5%
	2,00	Recuento	8	19	0	0	5	32
		Recuento esperado	11,1	13,6	1,4	3,8	2,1	32,0
		% del total	8,7%	20,7%	0,0%	0,0%	5,4%	34,8%
	3,00	Recuento	0	5	0	1	0	6
		Recuento esperado	2,1	2,5	,3	,7	,4	6,0
		% del total	0,0%	5,4%	0,0%	1,1%	0,0%	6,5%
	5,00	Recuento	4	10	0	0	0	14
		Recuento esperado	4,9	5,9	,6	1,7	,9	14,0
		% del total	4,3%	10,9%	0,0%	0,0%	0,0%	15,2%
Total	Recuento	32	39	4	11	6	92	
	Recuento esperado	32,0	39,0	4,0	11,0	6,0	92,0	
	% del total	34,8%	42,4%	4,3%	12,0%	6,5%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,417 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	54,343	12	,000
Asociación lineal por lineal	1,306	1	,253
N de casos válidos	92		

a. 15 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

Tabla 4*Relacion de Aprovechamiento del Buen Ambiente con la Mejora de la Infraestructura***Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE 3 * DIMENSION 3	92	100,0%	0	0,0%	92	100,0%

Tabla cruzada VARIABLE 3*DIMENSION 3

			DIMENSION 3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
VARIABLE 3	1,00	Recuento	5	14	0	0	5	24
		Recuento esperado	6,8	11,7	2,1	2,1	1,3	24,0
		% del total	5,4%	15,2%	0,0%	0,0%	5,4%	26,1%
	2,00	Recuento	6	26	8	4	0	44
		Recuento esperado	12,4	21,5	3,8	3,8	2,4	44,0
		% del total	6,5%	28,3%	8,7%	4,3%	0,0%	47,8%
	3,00	Recuento	10	5	0	0	0	15
		Recuento esperado	4,2	7,3	1,3	1,3	,8	15,0
		% del total	10,9%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	16,3%
	4,00	Recuento	0	0	0	4	0	4
		Recuento esperado	1,1	2,0	,3	,3	,2	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%
	5,00	Recuento	5	0	0	0	0	5
		Recuento esperado	1,4	2,4	,4	,4	,3	5,0
		% del total	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%
Total	Recuento	26	45	8	8	5	92	
	Recuento esperado	26,0	45,0	8,0	8,0	5,0	92,0	
	% del total	28,3%	48,9%	8,7%	8,7%	5,4%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,453 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	74,067	16	,000
Asociación lineal por lineal	3,748	1	,053
N de casos válidos	92		

a. 20 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Tabla 5*Relacion de Necesidades y Expectativas con Renovacion de Recursos Logisticos***Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE 4 * DIMENSION 4	92	100,0%	0	0,0%	92	100,0%

Tabla cruzada VARIABLE 4*DIMENSION 4

			DIMENSION 4				Total
			1,00	2,00	3,00	5,00	
VARIABLE 4	1,00	Recuento	7	15	0	8	30
		Recuento esperado	12,4	13,0	,3	4,2	30,0
		% del total	7,6%	16,3%	0,0%	8,7%	32,6%
	2,00	Recuento	5	20	1	5	31
		Recuento esperado	12,8	13,5	,3	4,4	31,0
		% del total	5,4%	21,7%	1,1%	5,4%	33,7%
	3,00	Recuento	10	5	0	0	15
		Recuento esperado	6,2	6,5	,2	2,1	15,0
		% del total	10,9%	5,4%	0,0%	0,0%	16,3%
	4,00	Recuento	16	0	0	0	16
		Recuento esperado	6,6	7,0	,2	2,3	16,0
		% del total	17,4%	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%
Total	Recuento	38	40	1	13	92	
	Recuento esperado	38,0	40,0	1,0	13,0	92,0	
	% del total	41,3%	43,5%	1,1%	14,1%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,317 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	51,452	9	,000
Asociación lineal por lineal	19,428	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,16.

Tabla 6*Relacion de Ejecucion de Metas con Implementacion de Porcesos de Mejora***Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE 5 * DIMENSION 5	92	100,0%	0	0,0%	92	100,0%

Tabla cruzada VARIABLE 5*DIMENSION 5

		DIMENSION 5				Total	
		1,00	2,00	3,00	5,00		
VARIABLE 5	1,00	Recuento	18	15	5	1	39
		Recuento esperado	13,6	17,8	7,2	,4	39,0
		% del total	19,6%	16,3%	5,4%	1,1%	42,4%
	2,00	Recuento	9	18	11	0	38
		Recuento esperado	13,2	17,3	7,0	,4	38,0
		% del total	9,8%	19,6%	12,0%	0,0%	41,3%
	3,00	Recuento	5	0	0	0	5
		Recuento esperado	1,7	2,3	,9	,1	5,0
		% del total	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%
	4,00	Recuento	0	4	0	0	4
		Recuento esperado	1,4	1,8	,7	,0	4,0
		% del total	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
5,00	Recuento	0	5	1	0	6	
	Recuento esperado	2,1	2,7	1,1	,1	6,0	
	% del total	0,0%	5,4%	1,1%	0,0%	6,5%	
Total	Recuento	32	42	17	1	92	
	Recuento esperado	32,0	42,0	17,0	1,0	92,0	
	% del total	34,8%	45,7%	18,5%	1,1%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,553 ^a	12	,012
Razón de verosimilitud	30,034	12	,003
Asociación lineal por lineal	,689	1	,407
N de casos válidos	92		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Tabla 7
Relacion de Sensacion de Bienestar con Salud Ocupacional

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE 6 * DIMENSION 6	92	100,0%	0	0,0%	92	100,0%

Tabla cruzada VARIABLE 6*DIMENSION 6

		DIMENSION 6					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
VARIABLE 6	1,00	Recuento	0	20	5	1	0	26
		Recuento esperado	4,0	16,1	1,4	3,1	1,4	26,0
		% del total	0,0%	21,7%	5,4%	1,1%	0,0%	28,3%
	2,00	Recuento	5	21	0	6	5	37
		Recuento esperado	5,6	22,9	2,0	4,4	2,0	37,0
		% del total	5,4%	22,8%	0,0%	6,5%	5,4%	40,2%
	3,00	Recuento	4	6	0	0	0	10
		Recuento esperado	1,5	6,2	,5	1,2	,5	10,0
		% del total	4,3%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	10,9%
	4,00	Recuento	5	5	0	0	0	10
		Recuento esperado	1,5	6,2	,5	1,2	,5	10,0
		% del total	5,4%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,9%
	5,00	Recuento	0	5	0	4	0	9
		Recuento esperado	1,4	5,6	,5	1,1	,5	9,0
		% del total	0,0%	5,4%	0,0%	4,3%	0,0%	9,8%
Total	Recuento	14	57	5	11	5	92	
	Recuento esperado	14,0	57,0	5,0	11,0	5,0	92,0	
	% del total	15,2%	62,0%	5,4%	12,0%	5,4%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,234 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	53,431	16	,000
Asociación lineal por lineal	,258	1	,611
N de casos válidos	92		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,49.

Tabla 7*Relacion de Mejora Continua con Crecimiento Profesional y promocion.***Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE 7 * DIMENSION 7	92	100,0%	0	0,0%	92	100,0%

Tabla cruzada VARIABLE 7*DIMENSION 7

			DIMENSION 7				Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	
VARIABLE 7	1,00	Recuento	14	10	0	5	29
		Recuento esperado	11,7	13,2	2,5	1,6	29,0
		% del total	15,2%	10,9%	0,0%	5,4%	31,5%
	2,00	Recuento	17	16	0	0	33
		Recuento esperado	13,3	15,1	2,9	1,8	33,0
		% del total	18,5%	17,4%	0,0%	0,0%	35,9%
	3,00	Recuento	6	0	0	0	6
		Recuento esperado	2,4	2,7	,5	,3	6,0
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
	4,00	Recuento	0	7	3	0	10
		Recuento esperado	4,0	4,6	,9	,5	10,0
		% del total	0,0%	7,6%	3,3%	0,0%	10,9%
5,00	Recuento	0	9	5	0	14	
	Recuento esperado	5,6	6,4	1,2	,8	14,0	
	% del total	0,0%	9,8%	5,4%	0,0%	15,2%	
Total	Recuento	37	42	8	5	92	
	Recuento esperado	37,0	42,0	8,0	5,0	92,0	
	% del total	40,2%	45,7%	8,7%	5,4%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,200 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	66,024	12	,000
Asociación lineal por lineal	5,912	1	,015
N de casos válidos	92		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

Tabla 7

Relacion de Mejora Continua con Crecimiento Profesional y promocion.

N°	COMBINACIONES	PRUEBAS DE CHI CUADRADO
1	V1D1	88.327
2	V2D2	44.417
3	V3D3	93.453
4	V4D4	43.317
5	V5D5	25.553
6	V6D6	51.234
7	V7D7	56.2
	TOTAL	402.501
	TOTAL PROMEDIO	29

Nota: Cuadro de relación final de las variables y dimensiones en los procesos de Planificar y Hacer.

Conclusión dentro del proceso inicial del ciclo Deming (Planificar y Hacer) la relación de las variables y Dimensiones describieron un promedio de 29 % de Eficacia en loas relaciones de (nivel de eficacia con logro del liderazgo, convivencia con los integrantes con relaciones interpersonales, aprovechamiento del buen ambiente con mejora de la infraestructura, nesecidades y expectativas con implementación de procesos de mejora, sensación de bienestar con salud ocupacional y mejora continua con crecimiento profesional y promoción); lo que indica que en los procesos faltantes del ciclo Deming se determinara la efectividad de la investigación.

LA VERIFICAR Y ACTUAR : Se consideró los procesos de observación y las interacciones en campo para mejorar las relaciones de las variables con las dimensiones en las actividades cotidianas y diarias por la muestra UNIDIR PNP CALLAO. Con los siguientes datos.

Observando la información que nos muestra la tabla, encontramos que el 58.00% de personal policial de la UNIDIR tomados en cuenta en el estudio, inclinaron su respuesta en la segunda de las alternativas, es decir se encuentran probablemente si consideran que el liderazgo a nivel de UNIDIR PNP CALLAO, es buena en la aplicación del jefe unidad, se encuentran considerado de acuerdo a las buenas prácticas de manejo del personal; lo cual a su vez fue corroborado por el 25.00%, consideraron estar definitivamente si conocer el liderazgo y el 14.00% mostraron desconocer, mientras que el porcentaje de las dos últimas opciones, no aportaron información de interés para el trabajo, llegando al 100.00% de la muestra.

Al interpretar los datos que figuran en el párrafo anterior, se encuentra que más de dos medios de los que respondieron en la pregunta mostraron probablemente si, en relación al trabajo que llevan a cabo a nivel de la Unidad de Intervenciones Rápidas que atienden al personal policial, dicha unidad de encuentra ubicado den zona sur callao (ex barracones) Provincia Constitucional de; lo cual demuestra, que su personal se encuentre en todo momento motivado por el buen liderazgo que existe en dicha unidad policial, las consideraciones cumplen los procedimientos tipificados en los manuales de buen clima laboral policial, toda vez que son supervisada por MININTER Inspectoría General, evitando así las observaciones del órgano de control.

En la tabla que muestra se observa una información donde, el 40.00 % de los efectivos policiales encuestados consideran definitivamente si, que es importante las relaciones interpersonales como un factor importante para el clima laboral, así mismo el 40.00 % consideran definitivamente no, ser importante, el 35.00% considera probablemente si, que es

importante y el 22.00% considera desconoce y probablemente no, ser importante para la gestión del clima laboral en la unidad de intervenciones rápidas de la provincia constitucional del Callao, llegando así al 100.00% de los encuestados al personal policial.

En lo descrito líneas arriba se observa que, mas de un cuarto (1/4) de los encuestados respondieron definitivamente si, consideran que la gestión de relaciones interpersonales es importante, la misma cantidad mas de un cuarto (1/4) responde definitivamente no, ser importante para la gestión, siendo así la unidad policial viene trabajando comprometidos con su personal y jefe unidad a al mando donde su función constitucional es restablecer el orden interno, tiene asignado una zona de alto índice delictivo considerado en la mapa del delito ubicado en zona sur Callao (ex barracones) Provincia constitucional del Callao.

En el cuadro porcentual que muestra la encuesta el 48.00% de los efectivos policiales encuestados da resultado probablemente si, conocer la importancia de la mejora de infraestructura en la base de unidad de intervenciones rápidas provincia constitucional de Callao, así mismo el 26.00% muestra definitivamente si, importante la gestión de mejora de infraestructura de las instalaciones de la base UNIDIR PNP Callao, y 16.00 % muestra desconocer y los dos últimos no aportan una cantidad de interés proporcional de los encuestados llegando al 100.00% del total encuestado.

El la descripción líneas arriba se puede mostrar casi un medio (1/2) de los encuestados de los efectivos policiales consideran la importancia de tener las instalaciones de la unidad policial de primera con la adecuación que se 53ikipedia53 con este proyecto es decir con la implementación de parque con área verde al centro una estatua de santa rosa de lima patrona de la policial nacional, sauna al seco, mejoramiento de los dormitorios con equipamiento nuevo camarotes y colchones, así mismo todo el personal policial se encuentran muy satisfecho por los logros que se está consiguiendo, este proyecto de mejora del clima laboral influye razonablemente en el cambio que se quiere conseguir con el apoyo de los integrantes de esta unidad policial.

La información que muestra la tabla, encontramos que el 34.00% de los efectivos policiales tomados en cuenta en el estudio, inclinaron su respuesta en la segunda de las alternativas, es decir consideran probablemente si, importante los recursos logísticos para el cumplimiento de la función policial, se asigna a cada efectivo policial antes que salgan a patrullar que refleja imagen institucional; lo cual a su vez fue corroborado por el 33.00%, que consideraron definitivamente si y el 16.00% se mostraron desconocer, mientras que el porcentaje de las dos últimas opciones, no aportaron información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro de nuestra.

Así mismo continuando del análisis líneas arriba, se encuentra que casi el tres cuartos (3/4) de los que respondieron en la pregunta, mostraron estar satisfechos en relación a la implementación de recursos logísticos para el buen cumplimiento de la función policial trabajo que llevan a cabo en la zona sur Callao (ex barracones) distrito de Callao, Provincia Constitucional del Callao; lo cual demuestra, que a nivel de las unidades policiales ubicadas en este lugar, dan cumplimiento el reglamento de uniforme y equipos letales y no letales lo cual refleja el buen imagen del efectivo policial, toda vez que son supervisados por el órgano de control Inspectoría General, evitando así llamadas de atención y sanciones a los efectivos policiales y jefes de unidades por falta de control.

Observando la información que muestra la tabla, encontramos que el 42.00% de los efectivos policiales tomados en cuenta en el estudio, inclinaron su respuesta en la primera de las alternativas, es decir consideran definitivamente si, es decir se encuentran considerando los procesos continuos que es para el cumplimiento de la función policial, que se capacita a cada efectivo policial para que tenga un nivel profesional mas alto, a su vez fue corroborado por el 41.00%, que consideraron probablemente si y el 16.00% se mostraron desconocer, mientras que

el porcentaje de las dos últimas opciones, no aportaron información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro de nuestra.

Del párrafo que antecede que se describe de la tabla, se puede apreciar dos posiciones que favorece la pregunta respecto al empleo de los procesos continuos que es una ventaja que ofrece para el clima laboral del personal de la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, solo una cantidad minoría desconoce o da resultado no favorable, para esta pregunta donde el personal policial de la UNIDIR PNP Callao, que viene laborando las 24 horas y 07 días de la semana y 365 días del años para contrarrestar la delincuencia común en todo sus modalidades, en la zona sur de callao, considerado como alto índice delictivo en el mapa del delito.

La muestra que se visualiza en el cuadro, encontramos que el 28.00% de los efectivos policiales tomados en cuenta en la encuesta, inclinaron su respuesta en la primera de las alternativas, es decir consideran definitivamente sí, es decir se encuentran considerando planes de seguridad y salud ocupacional en la UNIDIR provincia constitucional Callao que es para el cumplimiento de la función policial, que se capacita en tema relevancia a cada efectivo policial para que tenga un nivel profesional más alto, a su vez fue corroborado por el 40.00%, que consideraron probablemente si y el 11.00% se mostraron desconocer, mientras que el porcentaje de las dos últimas opciones, no aportaron información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro de nuestra.

Las dos (02) primeras respuestas de la tabla y la descripción que antecede en líneas arriba da resultado, favorable la pregunta respecto al planes de seguridad y salud ocupacional en la UNIDIR provincia constitucional Callao que es una ventaja que ofrece para el clima laboral del personal de la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, solo una cantidad menor desconoce o da resultado no favorable, para esta pregunta donde el personal policial de la UNIDIR PNP Callao, que viene laborando cumpliendo los protocolos de

seguridad y salud ocupacional que rige la normativa vigente donde está en su competencia funcional el cuidado de su integridad de los mismo efectivos y la ciudadanía.

Como muestra la tabla porcentual, encontramos que el 36.00% de los efectivos policiales tomados en cuenta en la encuesta, inclinaron su respuesta en la segunda de las alternativas, es decir consideran probablemente sí, es decir se encuentran considerando que la implementación de mejora continua en gestión de operativa y administrativa del sistema policial es factible o viable en la UNIDIR. Ubicado en la provincia constitucional Callao que es para el cumplimiento de la función policial, que todos los servicios tienen su charla motivacional y el reflejo que se puede notar con la implementación de dicho metodología en cada efectivo policial, a su vez fue corroborado por el 32.00%, que consideraron definitivamente si, el 15.00% se mostraron definitivamente no, el 11.00% probablemente no y el 7.00% desconoce la pregunta realizada información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro de nuestra.

Como se aprecia en la descripción líneas arriba, se observa que la mayoría de los encuestados consideran que las preguntas realizadas es favorable su aplicación llegando casi los tres cuartos (3/4) del cien por ciento (100%) es un resultado que refleja que el personal policial, está reconociendo favorablemente la mejora continua ventaja que ofrece para tema de investigación del clima laboral del personal de la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, solo una cantidad menor desconoce o da resultado no favorable, para esta pregunta donde el personal policial de la UNIDIR PNP Callao, que viene laborando cumpliendo en esta dependencia con mucho énfasis en todo su campo funcional.

Observando la tabla que muestra en el cuadro que antecede encontramos que el 53.00% de los efectivos policiales tomados en cuenta en la encuesta, inclinaron su respuesta en la segunda de las alternativas, es decir consideran probablemente sí, es decir se encuentran considerando que la pregunta del logro de la eficiencia productiva de la función policial es favorable en la UNIDIR. Ubicado en la provincia constitucional Callao que sirve para el cumplimiento de la función policial, reportando todo lo producido al órgano supervisor de la policía, a su vez fue corroborado por el 27.00%, que consideraron definitivamente si, y el 11.00% se mostraron desconocer, así mismo las dos últimas respuestas mostraron una cantidad no significativa de la pregunta realizada, información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro de nuestra.

Se puede deducir a la descripción que se hizo líneas arriba, con una aprobación del más de tres cuartos (3/4) es decir una minoría de los efectivos policiales encuestados respondieron desfavorablemente, es un resultado que refleja que el personal policial, está reconociendo favorablemente la eficiencia productiva ventaja que favorece en el buen manejo administrativo y operativo del personal policial, dicha aplicación se da en la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, que día a día siempre permanente si encuentra al servicio de la ciudadanía haciendo presencia del estado.

Las respuestas que muestra la tabla, de los efectivos policiales encuestadas, donde el 42.00% responde a la segunda de las alternativas, es decir consideran probablemente sí, entonces se encuentran considerando que la pregunta realizada de logro de la convivencia entre los efectivos policiales ha mejorado favorablemente en la UNIDIR. Ubicado en la provincia constitucional Callao que sirve para mejorar el clima laboral, a su vez fue corroborado por el 35.00%, que consideraron definitivamente si, y el 23.00% mostraron una respuesta desfavorable se considera una cantidad menor de los encuestados, información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro que nuestra.

La descripción de líneas arriba que muestra da un resultado favorable, de casi tres cuartos (3/4) por ciento es decir la mayoría de los efectivos policiales encuestados respondieron

considerando favorablemente la pregunta, es un resultado que refleja que el personal policial, está reconociendo importante el tema de convivencia en los integrantes del personal de la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, solo un poco más de un cuarto (1/4) por ciento consideran desfavorable a la pregunta realizada que se considera cantidad menor del cien por ciento (100%)

Los efectivos policiales encuestados como muestra la tabla, se puede apreciar, donde el 49.00% responde a la segunda de las alternativas, es decir consideran probablemente sí, entonces se encuentran considerando que la pregunta realizada del aprovechamiento del buen ambiente laboral en la UNIDIR. Ubicado en la provincia constitucional Callao que sirve para mejorar el clima laboral, a su vez fue corroborado por el 28.00%, que consideraron definitivamente si, y el 23.00% mostraron una respuesta desfavorable se considera una cantidad menor de la cantidad encuestado, información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro que nuestra.

Así mismo resumiendo de la descripción realizada líneas arriba, casi los tres cuartos (3/4) por ciento es decir la mayoría de los efectivos policiales encuestados respaldaron considerando favorablemente la pregunta, es un resultado que refleja que el personal policial, está reconociendo la importante de la pregunta en el tema de aprovechamiento del buen ambiente laboral del personal de la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, solo un poco más de un cuarto (1/4) por ciento consideran desfavorable a la pregunta realizada que se considera cantidad menor del total de cien por ciento (100%)

En el cuadro porcentual que muestra la encuesta el 43.00% de los efectivos policiales encuestados da resultado probablemente si, conocer la importancia de la optimización de las necesidades y expectativas del personal en la base de unidad de intervenciones rápidas provincia constitucional de Callao, así mismo el 42.00% muestra definitivamente si, importante la gestión

de optimización las necesidades y expectativas del personal de la base UNIDIR PNP Callao, y 15.00 % de los tres últimos muestra desconocer hace una cantidad menor, un interés proporcional de los encuestados llegando al 100.00% del total encuestado.

Así mismo la descripción líneas arriba se puede visualizar casi tres cuartos (3/4) de los encuestados de los efectivos policiales consideran la importancia de optimizar las necesidades y expectativas del personal de la unidad policial que a conseguido la adecuación que se logró con este proyecto es decir con la optimizar las necesidades y expectativas del personal y recursos logísticos, este proyecto de investigación mejora del clima laboral influyendo razonablemente en el cambio que se quiere conseguir con el apoyo de los integrantes de esta unidad policial.

En la respuestas que muestra la tabla, de los efectivos policiales encuestadas, donde el 46.00% responde a la segunda de las alternativas, es decir consideran probablemente sí, consideran que la pregunta realizada de necesaria la ejecución de las metas donde los efectivos policiales ha mejorado favorablemente en la UNIDIR. Ubicado en la provincia constitucional Callao que sirve para mejorar el clima laboral, a su vez fue corroborado por el 35.00%, que consideraron definitivamente si, y el 19.00% mostraron una respuesta desfavorable se considera una cantidad menor de los encuestados, información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro que nuestra.

Líneas arriba que se describió de la muestra da un resultado favorable, de casi tres cuartos (3/4) por ciento es decir la mayoría de los efectivos policiales encuestados respondieron favorablemente la pregunta, es un resultado que refleja que el personal policial, está reconociendo importante el tema de necesaria la ejecución de las metas en el personal recursos logísticos de la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, solo un poco más de un cuarto (1/4) por ciento consideran desfavorable a la pregunta realizada que se considera cantidad menor del cien por ciento (100%)

Observando la tabla que muestra en el cuadro que antecede encontramos que el 62.00% de los efectivos policiales tomados en cuenta en la encuesta, inclinaron su respuesta en la segunda de las opciones, es decir consideran probablemente sí, se encuentran considerando que la pregunta del logro de bienestar En el personal que refleja la función policial es favorable en la UNIDIR. Ubicado en la provincia constitucional Callao que sirve para el cumplimiento de la función policial, donde a fiel reflejo del resultado el personal responde en su accionar laboral, a su vez fue corroborado por el 15.00%, que consideraron definitivamente si, y el 05.00% se mostraron desconocer, así mismo los dos últimas respuestas mostraron una respuesta negativa cantidad no significativa de la pregunta realizada, información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro de nuestra.

Se puede deducir a la descripción que se hizo líneas arriba, con una aprobación del casi de tres cuartos (3/4) es decir una mayoría de los efectivos policiales encuestados respondieron favorable, es un resultado que refleja que el personal policial, está reconociendo favorablemente la eficiencia productiva ventaja que favorece en el buen manejo administrativo y operativo del personal policial, dicha aplicación se da en la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, que día a día siempre permanente al servicio de la ciudadanía haciendo presencia del estado.

Al revisar la tabla como muestra, encontramos que el 46.00% de los efectivos policiales tomados en cuenta en el estudio, inclinaron su respuesta en la segunda de las alternativas, es decir consideran probablemente sí, es decir se encuentran considerando los considera usted apropiado el Clima laboral procesos continuos que es para el cumplimiento de la función policial, que se capacita a cada efectivo policial para que tenga un nivel profesional más alto, a su vez fue corroborado por el 40.00%, que consideraron definitivamente si y el 16.00% se

mostraron desconocer, mientras que el porcentaje de las dos últimas opciones, no aportaron información de interés para el trabajo de investigación, llegando al 100.00% del cuadro de nuestra.

Del párrafo que antecede que se describe de la tabla, se puede apreciar dos posiciones que favorece la pregunta respecto al empleo de los procesos continuos que es una ventaja que ofrece para el clima laboral del personal de la unidad de intervenciones rápidas de la Provincia Constitucional del Callao, solo una cantidad minoría desconoce o da resultado no favorable, para esta pregunta donde el personal policial de la UNIDIR PNP Callao, que viene laborando las 24 horas y 07 días de la semana y 365 días del años para contrarrestar la delincuencia común en todo sus modalidades, en la zona sur de callao, considerado como alto índice delictivo en el mapa del delito.

Tabla 7*Relacion de Combinaciones en los procesos de Verificar y Actuar*

N°	COMBINACIONES	PRUEBAS DE CHI CUADRADO
1	V1D1	86.327
2	V1D2	36.027
3	V1D3	48.033
4	V1D4	18.81
5	V1D5	18.94
6	V1D6	64.916
7	V1D7	12.645
8	V2D1	59.902
9	V2D2	44.417
10	V2D3	37.207
11	V2D4	17.519
12	V2D5	40.288
13	V2D6	62.869
14	V2D7	30.69
15	V3D1	74.908
16	V3D2	40.86
17	V3D3	93.453
18	V3D4	19.608
19	V3D5	36.63
20	V3D6	81.383
21	V3D7	25.19
22	V4D1	58.667
23	V4D2	52.079
24	V4D3	89.153
25	V4D4	43.317
26	V4D5	24.257
27	V4D6	51.158
28	V4D7	30.021
29	V5D1	76.847
30	V5D2	144.274
31	V5D3	87.860
32	V5D4	72.627
33	V5D5	25.553
34	V5D6	53.236
35	V5D7	38.346
36	V6D1	53.055
37	V6D2	95.838
38	V6D3	82.900
39	V6D4	54.344
40	V6D5	50.510
41	V6D6	51.234
42	V6D7	42.423
43	V7D1	71.027
44	V7D2	43.210
45	V7D3	57.485
46	V7D4	39.967
47	V7D5	55.153
48	V7D6	88.342
49	V7D7	56.200
	TOTAL	2639.705
	TOTAL PROMEDIO	54

Nota: Cuadro de relación final de las variables y dimensiones en los procesos de Verificar y Actuar.

Conclusión dentro del proceso inicial del ciclo Deming (Verificar y Actuar) la relación de las variables y Dimensiones describieron un promedio de 54 % de Eficacia en loas relaciones de (nivel de eficacia con logro del liderazgo, convivencia con los integrantes con relaciones interpersonales, aprovechamiento del buen ambiente con mejora de la infraestructura, nesecidades y expectativas con implementación de procesos de mejora, sensación de bienestar con salud ocupacional y mejora continua con crecimiento profesional y promoción); lo que indica que en los procesos del ciclo Deming fueron eficaces mejorando en un 25% todos los procesos especificados en la investigación.

1.17 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La prueba ji, cuadrado corregida por Yates es la prueba adecuada debido que más del 20% de las frecuencias esperadas de cada tabla tienen valores menores a cinco. Como producto de esta operación, se establece $(2-1) (2-1) = 1$ grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05, siendo el punto critico de χ^2 igual que 3.8416.

$$\chi^2 = \frac{(|ad - bc| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Donde:

a= Celda primera columna, primera fila

b= Celda segunda columna, primera fila

c= Celda primera columna, segunda fila

d= Celda segunda columna, segunda fila

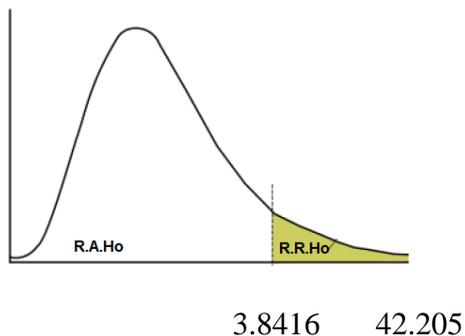
Hipótesis a:

H_0 : El logro de liderazgo no incide en la eficiencia a nivel de la institución.

H_1 : El logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.

Tabla 1

El valor $X^2 = 42.205 > 3.8416$ y $p = 8,219E-11 < 0.05$, permite rechazar la H_0 . En consecuencia, el logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.

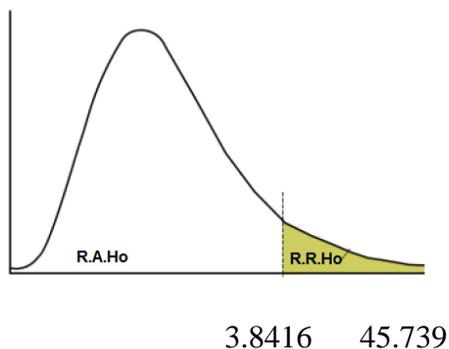
**Hipótesis b:**

H_0 : La mejora de las relaciones interpersonales no incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.

H_1 : La mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.

Tabla 2

El valor $X^2 = 45.739 > 3.8416$ y $p = 1,351E-11 < 0.05$, permite rechazar la H_0 . En consecuencia, la mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.



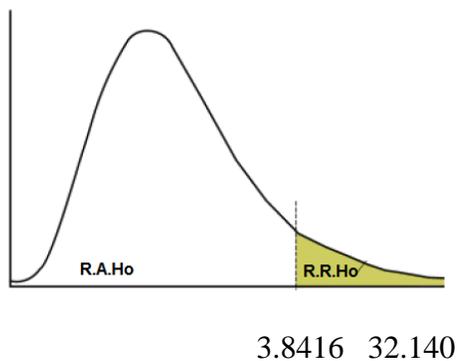
Hipótesis c:

H_0 : El mejoramiento de la infraestructura no incide en el buen ambiente laboral de la institución.

H_1 : El mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.

Tabla 3

El valor $X^2 = 32.140 > 3.8416$ y $p = 1,434E-08 < 0.05$, permite rechazar la H_0 . En consecuencia, el mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.

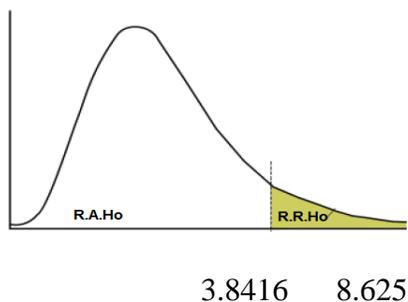
**Hipótesis d:**

H_0 : La renovación de los recursos logísticos no incide en la satisfacción de las necesidades y Expectativas del personal de la institución.

H_1 : La renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y Expectativas del personal de la institución.

Tabla 4

El valor $X^2 = 8.625 > 3.8416$ y $p = 3,315E-03 < 0.05$, permite rechazar la H_0 . En consecuencia, la renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y Expectativas del personal de la institución.



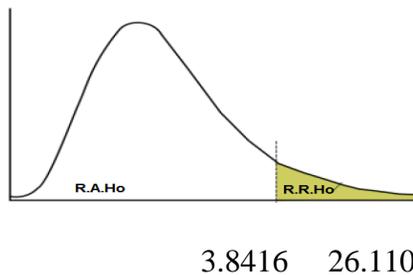
1.18 Hipótesis e:

H_0 : La implementación de los procesos continuos en la institución no incide en la ejecución de las metas.

H_1 : La implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.

Tabla 5

El valor $X^2 = 26.110 > 3.8416$ y $p = 3,225E-07 < 0.05$, permite rechazar la H_0 . En consecuencia, la implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.



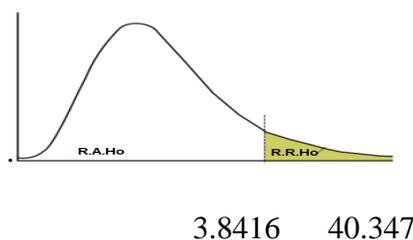
1.19. Hipótesis f:

H_0 : La implementación de planes de seguridad y salud ocupacional no incide en el nivel de sensación de bienestar en relación del puesto de trabajo.

H_1 : La implementación de planes de seguridad y salud ocupacional incide en el nivel de sensación de bienestar en relación del puesto de trabajo.

Tabla 6

El valor $X^2 = 40.347 > 3.8416$ y $p = 2,126E-10 < 0.05$, permite rechazar la H_0 . En consecuencia, la implementación de planes de seguridad y salud ocupacional incide en el nivel de sensación de bienestar en relación del puesto de trabajo.



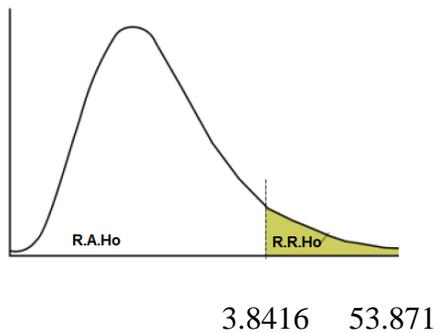
1.19 Hipótesis General:

H_0 : La metodología de mejora continua (Modelo Deming) no incide en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

H_1 : La metodología de mejora continua (Modelo Deming), incide en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

Tabla 7

El valor $X^2 = 53.87 > 3.8416$ y $p = 1,333E-07 < 0.05$, permite rechazar la H_0 . En consecuencia, la metodología de mejora continua (Modelo Deming), incide en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.



DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que el objetivo general fue demostrada la metodología de mejora continua (Modelo Deming), incide en el clima laboral de la unidad de intervención rápida (UNIDIR) PNP Callao 2020-2021; se determinó mediante la aplicación del ciclo de mejora continua (Modelo Deming), basado en el liderazgo y la eficiencia en la institución, la mejora de la relación interpersonal a través de la convivencia, la mejora de la infraestructura, basado en un buen ambiente; la renovación de los recurso logísticos que de sostenibilidad a las necesidades y expectativas ; la práctica de la mejora continua en la ejecución de metas; en todo el proceso de los integrantes de la unidad de intervención rápida (UNIDIR) PNP Callao 2020-2021.

El Empleo de la metodología de mejora continua (Modelo Deming) y sus efectos en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021., planteada como hipótesis de acuerdo a los resultados de la prueba estadística “ t “ student es aceptada con un nivel de significancia del 95%; por consiguiente es validada la respuesta tentativa al problema.

CONCLUSIONES

- a. El análisis de los datos permitió demostrar que el logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.
- b. Al analizar los datos se ha determinado que la mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.
- c. Como producto del análisis en la contratación de hipótesis se ha determinado que el mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.
- d. Se ha precisado que la renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y Expectativas del personal de la institución.
- e. la evaluación de la hipótesis ha permitido demostrar que la implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.
- f. El análisis de los datos mediante la prueba estadística demostró que los planes de seguridad y salud ocupacional incide en el nivel de sensación de bienestar en relación del puesto de trabajo.
- g. En conclusión, se demostrado que la metodología de mejora continua (Modelo Deming), incide en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

RECOMENDACIONES.

- a. Se recomienda continuar con las capacitaciones de liderazgo basado en el reconocimiento de las buenas practicas ue fundamente el liderazgo eficiente.
- b. Aplicar métodos de mejora de relaciones interpersonales para general una cultura de buenas prácticas y convivencia armoniosa basado en la mejora continua de sus integrantes.
- c. Generar presupuesto sostenible para mejorar los ambientes de la PNP – UNIDIR CALLAO, que genere compromisos de mejorar continua de sus habitantes.
- d. Identificar las necesidades críticas de los recursos logísticos para mejorar las expectativas y perspectivas del personal de la PNP- UNIDIR- CALLAO.
- e. Generar compromisos comunes basados en el liderazgo participativo donde el personal se comprometa a cumplir las metas institucionales, generando sostenibilidad laboral y crecimiento profesional.
- f. Implementar y desarrollar el plan de seguridad y salud ocupacional con la participación continua de los integrantes de la PNP- UNIDIR- CALLAO, reconociendo los estudios de los mismos integrantes para la mejora continua.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Referencias bibliográficas. Ordenado alfabéticamente.
2. Pillugua, C. y Arteaga, F. (2018-2019), en su proyecto de Investigación de para la mejora del clima laboral en la empresa Hardepex Cia. Ltda. Como factor clave del rendimiento productivo de la empresa.
3. Castiglioni, S. (2018), En su tesis de Maestría Titulado “Poder Judicial: Indicadores de Gestión y Calidad como Motor de Mejora”
4. Martínez, D. (2018) En su trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Industrial titulado Propuesta de Mejoramiento Continuo Mediante la Metodología Kaizen, a la Actividad de Recepción de Reciclaje parte del Programa de Auto Sostenimiento de la Fundación Desayunitos Creando Huella.
5. Vera, J.(2018), en su proyecto de tesis para la obtención de Doctor en Gestión y Desarrollo, titulado el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales de la salud del Hospital Militar Central, 2015.
6. Rodríguez, J (2006), en Trujillo, en su tesis denominada “Influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja Trujillo S.A.”, para optar el título de Licenciada en trabajo social.
7. Juárez, J. (2019) en su tesis para obtener el título profesional de ingeniero industrial de tema “ Aplicación de la Mejora Continua de Procesos para Mejorar la Competitividad en el Area de Reparacion de Perforadoras en una empresa, La Victoria Lima, 2019”
8. Referencias electrónicas. Páginas y link la tesis.
https://es.wikipedia.org/wiki/Ciclo_de_Deming

ANEXOS.

ANEXO 1

Reunión de Inicio de actividades



ANEXO 2

Reunión de Inicio de actividades



ANEXO 3

Compromiso de mejora continua



ANEXO N° 3

MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

TITULO: Empleo de la metodología de mejora continua (Modelo Deming) y sus efectos en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.

AUTOR: ING. REYES HINOJOSA ISAAC.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPOTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OBS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente X. Mejora Continua K1. Nivel de logro de liderazgo en la institución. (Modelo Deming) K2. Tipo de mejora de relaciones interpersonales de la institución K3. Nivel de mejoramiento de la infraestructura de la institución. K4. Tipos de renovación de recursos logística de la institución.	
De qué manera el empleo la metodología de mejora continua (Modelo Deming), crea un efecto en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.?	Demostrar la metodología de mejora continua (Modelo Deming), incide en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.	La mejora continua como alternativa en el empleo del clima laboral de la unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) PNP Callao, 2020 – 2021.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿de qué manera el logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución?	Demostrar si el logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.	El logro de liderazgo incide en la eficiencia a nivel de la institución.		

<p>¿de qué manera la mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución?</p> <p>¿de qué manera el mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución?</p> <p>¿en qué medida la renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y expectativas del personal policial?</p> <p>¿de qué manera la implementación de los procesos continuos incide en el logro de las metas de la UNIDIR-Callao?</p> <p>¿en qué medida la implementación de planes de seguridad y salud ocupacional incide en la sensación de bienestar a puesto de trabajo?</p>	<p>Analizar si la mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.</p> <p>Analizar si el mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.</p> <p>Precisar si la renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y expectativas del personal de la institución.</p> <p>Evaluar si la implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.</p> <p>Analizar si la implementación de planes de seguridad y salud ocupacional incide en el nivel de sensación de bienestar en relación del puesto de trabajo.</p>	<p>p. La mejora de las relaciones interpersonales incide en el nivel de convivencia de los integrantes de la institución.</p> <p>c. El mejoramiento de la infraestructura incide, en el buen ambiente laboral de la institución.</p> <p>1. La renovación de los recursos logísticos incide, en la satisfacción de las necesidades y Expectativas del personal de la institución.</p> <p>e. La implementación de los procesos continuos en la institución incide en la ejecución de las metas.</p>	<p>5. Nivel de implementación de los procesos continuos en la institución.</p> <p>6. Nivel de implementación de planes de seguridad y salud ocupacional en la institución.</p> <p>ble Dependiente</p> <p>7.- Clima Laboral</p> <p>Y1. Nivel de eficiencia en la institución.</p> <p>Y2. Nivel de convivencia de los integrantes de la institución.</p> <p>Y3. Nivel de aprovechamiento del buen ambiente laboral.</p> <p>Y4. Satisfacción de las necesidades y expectativas del personal de la institución</p> <p>Y5. Nivel de ejecución de las metas en la institución.</p> <p>Y6. Nivel de sensación de bienestar en relación del lugar de trabajo?</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

MODELO DE ENCUESTA

La presente técnica se encuentra orientada a recoger información de interés relacionada con el estudio “Empleo de la metodología de mejora continua (Modelo Deming) y sus efectos en el clima laboral de la Unidad de Intervenciones Rápidas (UNIDIR) – Región Policial Callao, 2020 – 2021.”

Sobre este particular se recomienda que en las preguntas que a continuación se acompaña debe marcar en el espacio correspondiente con un aspa (x). además, se le recuerda que la encuesta es anónima, se agradece su colaboración. Esta técnica es anónima.

1. ¿Aprecia usted liderazgo a nivel de la UNIDIR PNP Callao?

a) definitivamente si (X)

b) Probablemente si ()

c) Desconoce ()

d) Probablemente no ()

e) Definitivamente no ()

f) justifique su respuesta:

.....

2. ¿ existen relaciones interpersonales a nivel del personal de la UNIDIR?

a) definitivamente si ()

b) Probablemente si (X)

c) Desconoce ()

d) Probablemente no ()

e) Definitivamente no ()

f) justifique su respuesta.....

.....

3. ¿ usted considera que la infraestructura incide en el clima laboral del personal de esta unidad?

a) definitivamente si (X)

b) Probablemente si ()

- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()
- f) justifique su respuesta.....

.....

4. ¿para usted los recurso logístico que utiliza el personal, son apropiado para cumplir con la función encomendada?

- a) definitivamente si ()
- b) Probablemente si (X)
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()
- f) justifique su respuesta.....

.....

5. ¿En recomendable el empleo de procesos continuos en la unidad policial?

- a) definitivamente si ()
- b) Probablemente si (X)
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()
- f) justifique su respuesta.....

.....

6. ¿Es posible emplear planes de seguridad y salud ocupacional en la UNIDIR_ provincia cons. Callao?

- a) definitivamente si ()
- b) Probablemente si (X)
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()

- e) Definitivamente no
- f) justifique su respuesta.....

7. ¿en su opinión la Mejora Continua influye en el clima laboral?

- a) definitivamente si
- b) Probablemente si
- c) Desconoce
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no
- f) justifique su respuesta.....

8. ¿Es posible lograr eficiencia a nivel de esta unidad policial?

- a) definitivamente si
- b) Probablemente si
- c) Desconoce
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no
- f) justifique su respuesta.....

9. ¿es posible lograr la convivencia en los integrantes de esta unidad policial?

- a) definitivamente si
- b) Probablemente si
- c) Desconoce
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no
- f) justifique su respuesta.....

10. ¿para usted es favorable el aprovechamiento del buen ambiente laboral en esta unidad policial?

- a) definitivamente si (X)
 - b) Probablemente si ()
 - c) Desconoce ()
 - d) Probablemente no ()
 - e) Definitivamente no ()
 - f) justifique su respuesta.....
-

11. ¿es posible optimizar las necesidades y expectativas del personal de esta organizacion?

- a) definitivamente si ()
 - b) Probablemente si ()
 - c) Desconoce ()
 - d) Probablemente no (X)
 - e) Definitivamente no ()
 - f) justifique su respuesta.....
-

12. ¿para usted es necesaria la ejecución de las metas de esta unidad policial?

- a) definitivamente si ()
 - b) Probablemente si (X)
 - c) Desconoce ()
 - d) Probablemente no ()
 - e) Definitivamente no ()
 - f) justifique su respuesta.....
-

13. ¿existe bienestar En el personal de esta unidad policial?

- a) definitivamente si ()

- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()
- f) justifique su respuesta.....

.....

14. ¿considera usted apropiado el Clima laboral en esta unidad policial?

- a) definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()
- f) justifique su respuesta.....

.....



FELICITACION POR SU ACCION MERITORIA A LOS EFECTIVOS POLICIALES
 DONDE ABATIO A UN DELINCUENTE Y OTRO HERIDO, CON CONSECUENCIA
 DOS PISTOLA RECUPERADA.

