



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y la mejora de la
seguridad ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023

TESIS OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Temple Bonilla, Emely Johana (orcid.org/0000-0001-8997-4829)

ASESORES:

Dr. Rondón Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por guiar mi camino y permitirme culminar satisfactoriamente mi maestría.

A mis padres Edilberto y Clara y a mi hermano Enrique, por su apoyo incondicional y por motivarme siempre a seguir adelante, crecer profesionalmente y no rendirme nunca.

AGRADECIMIENTO

A dios por bendecir cada etapa de mi vida profesional.

A mis tías María y Laura por sus consejos para seguir adelante y luchar siempre por mis sueños.

A mis amistades por sus consejos brindados para culminar mi maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.	13
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.4. Procedimientos	16
3.5. Método de análisis de datos	17
3.6. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Caracterización de la Población	14
Tabla N° 2: Distribución de frecuencias de Gestión de Recursos Humanos	19
Tabla N° 3: Distribución de frecuencias Seguridad Ciudadana	21
Tabla N° 4: Correlación de Gestión de Recursos H. y Seguridad Ciudadana	23
Tabla N° 5: Correlación de Proceso de Selección y Seguridad Ciudadana	24
Tabla N° 6: Correlación de P. de Reclutamiento y Seguridad Ciudadana	25
Tabla N° 7: Correlación de Entrevista y Seguridad Ciudadana.	26
Tabla N° 8: Correlación de Contratación y Ciudadana	27

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Esquema del diseño de la investigación	13
Figura 2: Cálculo Matemático	15

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la seguridad ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023. La metodología fue básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la población constó de 133 entre ellos trabajadores de un municipio y ciudadanos del barrio de Jr. La Mar, la muestra abarcó 100 personas de una municipalidad, dicha información se obtuvo una vez realizado el cálculo matemático. La técnica e instrumento que se aplicó en la investigación fue la encuesta y el cuestionario. Como método de análisis se utilizó el programa estadístico SPSS y el Rho de Spearman. Primero se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y luego de ello se procedió a analizar el grado de las variables mediante la tabla de correlación de Rho de Spearman que dio un grado de 0,438, siendo esta una correlación positiva media, con un nivel de significancia de 0.001 el cuál el valor es $p < 0,05$. Considerándose rechazada la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, siendo que, existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la seguridad ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023.

Palabras Clave: Gestión de Recursos Humanos (GRH) Seguridad Ciudadana, Proceso de Selección, Seguridad Pública, Delincuencia.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the management of human resources and citizen security in a municipality of Ayacucho 2023. The methodology was basic, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, the population consisted of 133, including workers of a municipality and citizens from the Jr. La Mar neighborhood, the sample included 100 people from a municipality, said information was obtained once the mathematical calculation was carried out. The technique and instrument that was applied in the investigation was the survey and the questionnaire. The statistical program SPSS and Spearman's Rho were used as the method of analysis. First, the Kolmogorov - Smirnov normality test was carried out and after that, the degree of the variables was analyzed using the Spearman's Rho correlation table, which gave a degree of 0.438, this being a medium positive correlation, with a significance level of 0.001, which value is $p < 0.05$. Considering the null hypothesis rejected and accepting the alternative hypothesis, being that there is a significant relationship between the management of human resources and citizen security in a municipality of Ayacucho 2023.

Keywords: Human Resources Management (HRM) Public Safety, Selection Process, Public Safety, Crime.

I. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto cuando nos referimos a la seguridad ciudadana se logró decir que la inseguridad viene desde años atrás, es por ello el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) periódicamente a través de sus encuestas observó cómo va en aumento la inseguridad de la población, el asunto de seguridad ciudadana viene abarcando a nivel mundial. Pero según las encuestas obtenidas del INEI los delitos de robo al paso son los más elevados con un promedio de 16.4, es por ello que a raíz de estos hechos las municipales cuentan con un área de seguridad ciudadana (S. C.) para salvaguardar a la población, esto es conforme a la Ley 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades que en su art. 85 indica las funciones que cumple la SC en cada uno de los gobiernos.

A pesar de existir normativas que velan los derechos de las personas que buscan la paz y tranquilidad del ciudadano y contando con un Comité Provincial de Seguridad Ciudadana (COPROSEC) sigue existiendo un aumento en la delincuencia, es por ello que a raíz de que las áreas encargadas de brindar una mayor seguridad no están cumpliendo con su labor, esto es debido a que el personal contratado no está calificado para cumplir con sus labores siendo que muchas veces se logró observar la incompetencia de los trabajadores de las áreas que conforman la SC en el municipio (Comité Provincial de Seguridad Ciudadana - COPROSEC, 2022).

En la selección de personal cuando se evalúa al postulante se debe considerar la capacidad y habilidad que éste tiene para liderar y trabajar en equipo, en este tipo de procesos se califica siempre el contenido que presentan en el Curriculum Vitae, otras veces se debe a las influencias políticas. Es por ello, que presentarse a un puesto de trabajo muchas veces es difícil, dado que toman en cuenta el contenido de los documentos que en las habilidades y destrezas que tiene de acuerdo al perfil del puesto al que está postulando, por lo tanto, la comisión encargada de la evaluación deben ser imparciales y profesionales (Padilla, 2020).

Los mismos trabajadores que conforman la gerencia municipal no se encuentran capacitados para que puedan brindar mejor atención al usuario, inclusive no brindan información de cómo solicitar ayuda en caso de que hayan

sido asaltados en la calle. El personal de serenazgo no le da la seguridad al ciudadano y muchas veces ellos se sienten abandonados y piensan que no tienen apoyo por parte de ellos. El personal de dicha área debe contar experiencia y tener capacidad al afrontar este tipo de situaciones, porque la delincuencia aumenta día a día. Por ende, al personal se le debe capacitar e inclusive evaluar la capacidad que tiene al momento de enfrentar situaciones delictivas y reconocer su habilidad de liderazgo y trabajo en equipo (Huamán, 2019).

A pesar de tener un área de seguridad ciudadana, los actos delictivos aún siguen creciendo y cada gobierno en conjunto con el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana deben establecer sus estrategias para que así se pueda frenar la inseguridad en cada región del país (Arbaiza et al., 2017).

Si bien es cierto, la inseguridad a nivel internacional es mayor, por ejemplo, en Panamá el tema de la victimización a incrementado a lo largo de los años, aumentando de un 3% a un 9%, siendo así que las personas no sienten seguridad en las calles. Los delitos con mayor número son el hurto, robo y la violencia, considerando a sus víctimas según el ingreso mensual que perciben, sintiéndose de esa manera vigilados por los delincuentes (Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá, 2017).

En la ciudad de Ayacucho el porcentaje de inseguridad aún sigue siendo elevado, de acuerdo a las estadísticas estipuladas por el INEI de los años 2020-2021, las víctimas van desde los 15 años, dado que la población ya no cree sentirse seguros ni en sus propias casas y temen ser víctimas de robo, hurto, maltrato físico y/o psicológico, entre otros.

Esta problemática advertida conllevó a desarrollar una investigación, sobre la contratación del personal calificado y las estrategias para una mejora en la seguridad ciudadana, de esta forma se logró brindar datos importantes a futuras investigaciones aludiendo a las dos variables ya mencionadas. Por ende, el problema de ello contrarrestó a que los encargados de la calificación y contratación del personal que viene hacer el área de RR. HH no utilizan estrategias adecuadas al momento de lanzar una convocatoria de trabajo y no siempre se sigue las pautas de los procesos para la selección del personal.

Siendo así, que no califican al candidato para el desenvolvimiento del puesto si no que se basan en la información plasmada en el Curriculum, dado que en su mayoría esa información presentada viene hacer falseada. Partiendo de ese punto se originó la problemática de la investigación.

A través de este estudio se determinó la relación entre la contratación de personal y las estrategias de mejora en la seguridad ciudadana, es por ello que surge el siguiente formulación de la pregunta de investigación general: ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la seguridad ciudadana en un Municipio de Ayacucho 2023?, asimismo se plantearon como problemas específicos: (i) ¿De qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la prestación de servicio de seguridad ciudadana? (ii) ¿De qué manera el proceso de reclutamiento se relaciona con la prestación de servicios de seguridad ciudadana? (iii) ¿En qué medida se relaciona la entrevista con la prestación de servicios de seguridad ciudadana?, (iv) ¿De qué manera se relaciona la contratación de personal se relaciona con la prestación de servicios de seguridad ciudadana?

La investigación se justificó desde el ámbito teórico, debido a que es primordial que las acciones que efectúe la Municipalidad tienen que ser evidenciada a través de la evaluación a los postulantes para ser miembros de la seguridad ciudadana, Siendo oportuno para ellos considerar su capacidad, habilidad y conocimientos a los manejos, procedimientos y acciones a ejecutar ante cualquier situación. La justificación práctica aportó en la contratación de personal la habilidad que demuestra el personal al momento de brindar ayuda a los ciudadanos que son víctimas de la delincuencia y es oportuno que este cambio venga de la mano junto con el municipio brindando capacitaciones, herramientas de trabajo y mejoramiento en las calles. La justificación metodológica acudió al uso de técnicas de investigación como el cuestionario, la aplicación del programa de software para obtener los resultados de la investigación.

De acuerdo al planteamiento del problema, el objetivo general Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la seguridad ciudadana en una Municipalidad Distrital de Ayacucho 2023, de igual

forma tiene los siguientes objetivos específicos: (i) Determinar de qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la prestación de servicio de seguridad ciudadana, (ii) Determinar de qué manera el proceso de reclutamiento se relaciona con la prestación de servicios de seguridad ciudadana (iii) Establecer en qué medida se relaciona la entrevista con la prestación de servicios de seguridad ciudadana, (iv) Determinar de qué manera la contratación de personal se relaciona con la prestación de servicios de seguridad ciudadana.

La hipótesis general planteada fue La relación de la gestión de recursos humanos con la mejora de la seguridad ciudadana en un Municipio de Ayacucho 2023 es significativa, como hipótesis específicas: (i) El proceso de selección de personal se relaciona de manera significativa con la prestación de servicio de seguridad ciudadana, (ii) El proceso de reclutamiento se relaciona de manera significativa con la prestación de servicio de seguridad ciudadana, (iii) La relación entre la entrevista y la prestación de servicios de seguridad ciudadana es significativa, (iv) La contratación de personal se relaciona de manera significativa con la prestación de servicio de seguridad ciudadana.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto al marco teórico se ha tomado en cuenta las variables de estudio para el desarrollo de los mismos.

En los antecedentes internacionales cabe mencionar que, Sancán (2022) en su investigación, su objetivo fue explorar la eficiencia del gasto público, esto es debido a que la inseguridad es un tema muy alarmante en América Latina y el Caribe, a pesar de que se invirtió demasiado en la seguridad ciudadana los delitos siguen en aumento, es por ello que en su investigación analiza cómo realizan los gastos y a donde va destinado dichos gastos en beneficio de la seguridad. Su metodología fue correlacional. De acuerdo a su conclusión fue que la desigualdad de los ingresos no tiene repercusiones en la inseguridad, empero el desempleo si es uno de los factores que incitan a la inseguridad, es por ello que se requiere que el gobierno establezca oportunidad de trabajo a la población y así evitar que las personas escojan otros caminos ilícitos para subsistir.

Por otra parte, Ayovi (2021) en su tesis su objetivo fue estudiar las estrategias de la seguridad ciudadana para combatir la delincuencia. La metodología es cuantitativa, método deductivo, diseño de campo, su muestra abarcó 370 personas, su instrumento fue la encuesta. Como conclusión, se corroboró que las estrategias no fueron de gran ayuda a la prevención la delincuencia, por consiguiente, la delincuencia y la inseguridad aumenta cada día por la falta de alumbrado en calles, por no contar con cámaras de seguridad, por el poco patrullaje en las calles. Es por ello, que ante estos hechos los actos delincuenciales aumentan cada día y las personas no transitan con tranquilidad por las calles, sintiéndose asehados constantemente por delincuentes.

Por su parte, Bayuelo (2019) en su tesis de investigación, el objetivo fue hallar la apreciación que tiene la población acerca de las causas que influye en la eficiencia de la seguridad ciudadana, todo ello es en base al aumento de delitos que se presenta en Barranquilla, pese a que la administración pública desarrollo acciones para erradicar dichos delitos. En la parte metodológica, el estudio correlacional, método deductivo, la muestra fue probabilístico con población de 400 personas, el instrumento fue la encuesta. Y como conclusión

fue, en las últimas dos gestiones la seguridad ciudadana fue en aumento a pesar de contar con programas y estrategias que pretendió erradicar los delitos, siendo así que en las encuestas aplicadas se determinó que la población no se siente seguro cuando salen de casa o del trabajo, incluso cuando van al parque.

En los antecedentes nacionales tenemos en Ucayali, Bardales y Montes (2022) realizaron un análisis sobre gestión pública de un municipio y seguridad ciudadana, temiendo el objetivo de establecer la relación de la gestión municipal y la seguridad ciudadana, la metodología aplicada fue nivel correlacional, llegando a concluir la relación significativa de la gestión municipal con la seguridad ciudadana.

Asimismo, Torre (2021) en su tesis, la metodología fue descriptivo propositivo, diseño no experimental propositivo, método teórico y empírico, la población constó de 200 trabajadores, la muestra fue de 100 trabajadores. Se concluyó que los trabajadores que llegaron a ocupar el puesto al que postularon no desempeñan como se debe su cargo, cabe mencionar que no fueron establecidos al área que va acorde a sus capacidades y habilidades, es por ello que su deficiencia afecta la reputación de la municipalidad en la que laboran. Sin embargo, cabe recalcar que la municipalidad no cuenta con un proceso especializado acorde a la selección de los postulantes brindándoles la información correcta y explicándoles cuáles serán las funciones que van a desempeñar.

A nivel local, se tiene a Luque (2021) quien efectuó una investigación un estudio relacionado al Gobierno Digital (GD) y a la Seguridad Ciudadana en Huamanga cuyo objetivo fue determinar el nexo entre GD y SC de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la metodología que se aplicó fue correlacional, llegando a definir que se precisó la relación positiva entre GD y SC en la gerencia de seguridad de la MPH, alcanzando un grado de correlación en el cual se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual conlleva que al afinar las acciones del gobierno digital optimizará en gran manera la Seguridad ciudadana en la MPH.

Asimismo, Fernández (2021) su objeto de estudio se basó en la inseguridad que vive la ciudad de Chiclayo, el cuál considero en determinar el nivel que viene

atravesando la inseguridad y ante ello prevenir y proponer estrategias de solución. Su investigación fue descriptiva – no experimental, su muestra constó de 50 personas. Y verificó que la inseguridad parte por la desconfianza que tiene la población hacia sus autoridades, teniendo así un nivel bajo en victimización y un grado alto en desconfianza.

De acuerdo con Bolaños (2020) en su tesis, el objetivo de su investigación fue el aumento de la inseguridad que existe en la ciudad. Recientemente lo que se necesita es el mejoramiento de la inseguridad de la ciudad que requiere una mayor seguridad a la población. La metodología utilizada es el método científico. En conclusión, de acuerdo al aumento de inseguridad que persiste en el Distrito de Majes se realizó la propuesta de tres alternativas de solución para la reducción de inseguridad y teniendo en cuenta siempre el bienestar de su población.

Así también en Arequipa, Escobedo (2019) realizó un estudio sobre la importancia de los incentivos a fin de mejorar la gestión municipal en el gobierno regional local, su objetivo fue mejorar el nivel de percepción y la comisión de gravámenes administrativos, fortificando la permanencia y eficacia en el conocimiento del mismo, llegando a concluir que una de las metas que se encuentran dentro de los planes del Programa de Incentivos, es concerniente con la Seguridad Ciudadana, la misma que se encuentra determinada como política pública y se halla articulada al Programa Presupuestal, siendo un ejercicio integrado que el Estado desenvuelve mediante sus establecimientos con la colaboración de la procedencia. Por ello, es ineludible contar con los caudales y normatividad inexcusable para enaltecer la seguridad ciudadana.

Según Ochoa (2019) el objetivo su investigación fue reconocer cuáles son las causas que incitan en la seguridad ciudadana. La metodología fue cuantitativo básico, diseño explicativo y no experimental, su población está conformada por 371,229 personas, la muestra 384 ciudadanos, aplicando la encuesta y cuestionario. La conclusión fue que según el porcentaje realizado un 20% se observa cómo es que influye lo económico, educativo y la sociedad en la seguridad ciudadana.

Por otro lado, Pompa (2018) en su investigación. Su objetivo fue ver la conexión entre la gestión municipal y la seguridad ciudadana. La metodología que utilizó es descriptiva correlacional, la población fueron los ciudadanos mayores de 18 y la muestra 120 personas. La conclusión fue que se aprecia la relación de la administración y la SC de la municipalidad y que se logró determinar el vínculo que hay por parte de las autoridades y la seguridad ciudadana.

La delincuencia abarca otros factores como casos de homicidio, secuestros, entre otros delitos, ello se debe a la ineficacia del gobierno y del comité de seguridad ciudadana que no priorizan la situación en la que atraviesan las personas y también porque no designan un presupuesto exclusivo para el plan local de seguridad, el área de SC.

De acuerdo a la corriente filosófica de mi investigación, se asemeja el corriente humanismo, según Navarro et al. (2022) la corriente fenomenológica parte desde la vivencia de la persona, considerando la experiencia como parte del aprendizaje en donde la persona aprenderá a través de las experiencias vividas, viendo de esa manera la realidad como tal. Es por ello, con las experiencias que uno tiene se va acercando e interpretando como es la realidad.

Según Leleup (2020) el humanismo se relaciona con el ser humano y la confianza que tiene la persona y sus capacidades para que pueda experimentar cada etapa de su vida, poniendo a prueba todos los conocimientos que ha ido adquiriendo.

Respecto a las teorías que sustentan la presente investigación, Sánchez y Herrera (2016) desarrollan las teorías que fundamentan la GRH el cual establece que el manejo de las organizaciones se da de manera heterogénea adaptando la construcción y la configuración de nuevos cambios para lograr desarrollar competencias internas y externas dentro de una entidad.

Respecto a la Seguridad ciudadana, Aguirre (2017) sostiene las teorías que respalda a esta variable es la teoría de las Escuelas Clásicas: Esta teoría imagina a las personas como libres y racionales, que tienen la capacidad para crear conceptos sobre los distintos problemas, tomando decisiones respecto a

sus comportamientos y tomando conciencia de la pena que pueda ser aplicada si comete algún ilícito.

Asimismo, se fundamenta en la teoría de la Escuela Positivista, la misma que tiende a postular a la existencia de un conjunto de elementos propios en algún individuo, que los llevaba a una inclinación innata para cometer ilícitos; protegía una forma determinable de la infracción y delincuencia asentado en una especie de relatividad biológica.

También está la teoría de Escuela Sociológica en cambio, esta teoría imputa a los contextos sociales dando prelación al origen en la actuación desviada. Es en ese sentido, que los que defienden esta teoría asisten a variables y particularidades tales como la interacción social, las distribuciones sociales o la cultura, a la hora de dar una explicación sobre la delincuencia.

Aunado a ello, la teoría del Dinamismo Integral y Eficaz sostiene que las nuevas inquietudes para el Distrito, exhiben los inconvenientes en Seguridad Ciudadana como elementos de atención, dado a la relevancia de situaciones de actos criminales que están aumentando el nivel de delincuencia; también tiene mucho que ver los factores económicos, sociales, culturales y políticos.

Existen un sin números de teorías que puedan hacer mención a la hora de plasmar algún tipo de situación a fin de buscar una solución al problema que se desprende de la Seguridad Ciudadana. Sin embargo, las autoridades competentes deben buscar estrategias a fin de evitar que se siga incrementado la delincuencia en cada Ciudad o Distrito.

Respecto a las bases conceptuales de mi primera variable, la GRH se encarga de las dimensiones humanas de la empresa; resulta necesario que todos los directivos alcancen y tomen conocimiento de la relevancia de las distintas políticas y actividades de las que se encuentran encargadas (Jama, 2018).

Seguidamente esta las bases conceptuales de la primera variable y de sus dimensiones:

La entrevista resulta ser un paso trascendental dentro de un proceso de selección, donde se dará un diálogo con preguntas y respuestas respecto a los

temas profesionales y personales; en la entrevista ambas partes (entrevistado y entrevistador) absuelven todas sus dudas respecto al trabajo que se desea ocupar (Bravo y Delgado, 2022).

Los procesos de selección tienen como fin encontrar a una persona eficaz e idónea que cumpla con los estándares del puesto de trabajo. Es por ello que, como un procedimiento previo a las contrataciones, toda empresa debe realizar un análisis exhaustivo del puesto laboral, para así poder evaluar el perfil de la persona que se quiera contratar (León, 2020).

El proceso de reclutamiento tiene como fin que la empresa logra reclutar a la persona apta y eficaz que pueda desempeñar su labor que corresponde en la empresa. Para que logre ello, deberá realizar un análisis respecto al perfil que busca en el puesto de trabajo (Salinas y Malpartida, 2020).

La contratación de personal es la etapa final del reclutamiento y selección del postulante; también se considera como la entrada formal del candidato ya como empleado, donde se procederá a firmar el contrato y a que se apliquen los ajustes legales que sean necesarios (Flores et al., 2020).

Por otro lado, la base conceptual de mi segunda variable, la seguridad ciudadana es conocida como problema trascendental de los países. En la actualidad esta inseguridad personifica un reto a las autoridades competentes en los diferentes niveles del gobierno. Asimismo, es un tema sensible para los municipios de cada distrito, debido a que se encuentran más cerca a las personas que reclaman una mayor seguridad tanto a las calles como su hogar (Belaunde, 2019).

Según la Municipalidad de Lima (2022) sostiene que la gerencia de SC es el ente rector en Lima Metropolitana; tiene como función el planteamiento y ejecución de habilidades que logren contribuir con un modelo de una convivencia democrática, que sea justa, solidaria y sobre todo libre de cualquier tipo de violencia o delincuencia. Las acciones que ejercen se dan a través de la tutela del derecho humano, asimismo, la incorporación de políticas públicas que extiendan, de forma sincrónica, actos concretos y planes de estrategia en operativos.

Sus bases conceptuales de las dimensiones de mi variable Seguridad Ciudadana son las siguientes:

La seguridad pública es un conjunto coherente y definido de políticas y acciones encaminadas a salvaguardar la paz pública mediante el seguimiento de faltas y delitos contra el orden público gracias al sistema de control penal y policía administrativa (Téllez et al., 2022).

Los derechos civiles es aquella facultad de la que gozan las personas para realizar actos lícitos a fin de satisfacer las necesidades particulares y sociales y son aquellos que incumben de manera inseparable a todo ser humano en razón a su dignidad sin alguna distinción de clase, condición, sexo o religión y cuentan con una defensa legal fortificada (Zegarra, 2022).

La violencia son interferencias físicas que realiza una persona o un colectivo en el cuerpo de otra, ello trae como consecuencia a una contusión o lesiones graves, llegando incluso hasta ocasionar la muerte a la persona. Es un acto relacional en donde la víctima no recibe un trato de una persona cuya alteridad se ha reconocido y se ha respetado (Martínez, 2018).

En cuanto a la delincuencia, es la expresión de un problema social que se encuentra caracterizada por la polarización económica, así como la falta de oportunidades y el déficit de la existencia de valores sociales, es un acto criminal; cometido por acto u omisión especificada en la ley penal de un país. Es un evento social que afecta a la población, a la propiedad pública y privada, al patrimonio del Estado ya la sociedad en su conjunto (Maldonado, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se usó el enfoque cuantitativo, según (Hernández et al., 2014) simboliza un grupo de procesos que son secuenciales y probatorios, esto quiere decir que se midió y estimó magnitudes de los problemas de la investigación a través de la estadística.

En el enfoque cuantitativo según Martínez (2018) en lo general se aplica el muestreo probabilístico y el cuestionario, pudiendo así llegar a obtener datos estadísticos.

Tipo de Investigación

Según OECD (2018) las investigaciones básicas son estudios experimentales que no requieren ser aplicados. Es por ello que se aplicó el tipo básico. Y al hablar de tipos abarca características y diferentes modelos de conocimientos que se tipifican en la metodología (Arias y Covinos, 2021).

Diseño de Investigación

Según (Sánchez et al., 2018) es un modelo en cual se va a definir las variables.

El diseño es no experimental de corte transversal, según Arias y Covinos (2021) no se estimula las variables de estudio, lo sujetos de estudio serán evaluados sin alteración alguna, del mismo modo no se manipuló ninguna de las variables.

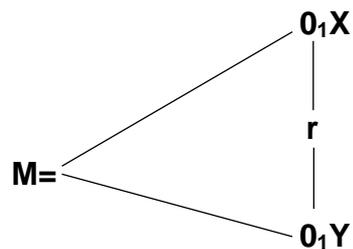
La investigación fue de alcance correlacional, según (Arias y Covinos, 2021) porque se dará a saber el comportamiento de cada variable correlacionada, por ende, no se planteó variables dependientes o independientes, sino se va a relacionar dos variables.

En el presente estudio se desarrolló el método hipotético deductivo, según Sánchez (2019) parte de lo genérico a lo específico para poder así contrastar la veracidad de la hipótesis plasmada. Este método se inicia desde la hipótesis con el objetivo de validar lo planteado, ello quiere decir

que, a través de supuestos serán corroborados en el transcurso de la investigación para validar si la o las hipótesis planteadas fueron correctas o no, en el caso que no fueran correctas la hipótesis es refutada (Pardo, 2012)

Figura 1

Esquema de diseño de la investigación



Donde:

- M : Muestra
- O₁X : Gestión de Recursos Humanos
- O₁Y : Seguridad Ciudadana
- R : Correlación

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Definición conceptual: Se debe contar con una gerencia el cual será el pilar de la empresa, dado que dicha área debe contar con profesionales competentes y capaces de poder desarrollar sus funciones como el manejo de procedimientos del talento humano, excelente administración del sistema, capacitaciones al personal, entre otros. Una buena gestión logra un clima laboral armonioso entre sus trabajadores resolviendo cualquier conflicto que se atravesase en el camino (Armijos et al. 2019).

Definición Operacional. La variable GRH, se midió a través de un cuestionario compuesto por los indicadores Proceso de selección, Proceso de Reclutamiento, Entrevista y Contratación.

Variable 2: Seguridad Ciudadana

Definición conceptual: Es un proceso en el cual establece como proteger y salvaguardar a la población de las amenazas que se presentan día a día, buscando siempre el bienestar de la población (Programa de las Naciones Unidas 2013).

Definición Operacional: Se midió mediante el cuestionario que está conformado por los indicadores Seguridad Pública, Derechos Civiles, Violencia y Delincuencia.

Escala de Medición: Se utilizó la escala de Likert, son mecanismos psicométricos, en donde el participante indicará si está de acuerdo o en desacuerdo sobre un ítem, según (Matas, 2018).

Población (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis.

Según Díaz de León (2016) la población conforma el total de los elementos que participan del fenómeno de estudio, en otras palabras, es un grupo de supuestos individuos, objetos o medidas de interés, la población del presente objeto de estudio se conformó por los trabajadores de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana (SGSC) y del área de Recursos Humanos de un municipio, que abarca un total de 33 trabajadores y los ciudadanos de la calle Jr. La Mar un total de 100 personas.

Respecto a la selección de la población se encaminó de acuerdo a los criterios, de los cuales están el criterio de inclusión que se precisan y se limita la población. Por lo tanto, el investigador delimitará a quienes va ir dirigido para consumir la participación en su investigación. De la misma forma los criterios de exclusión definen las características de la población que descarta su investigación.

Criterios de Inclusión: Son aquellos elementos que debe contar el sujeto/objeto de estudio para que forme parte de la investigación Arias et al. (2016). Se consideró en los criterios de inclusión a los que se detallan a continuación: SGSC, Área de Recursos Humanos y Ciudadanos de Jr. La Mar

Se consideró solo a los ciudadanos de Jr. La Mar porque es en donde hay más actos delictivos y también porque este se encuentra cerca de la

Municipalidad. Por ende, al encontrarse cerca de dicho barrio y sabiendo que en sus calles no cuentan con buenos alumbrados eléctricos, los delincuentes aprovechan para cometer sus fechorías.

Criterios de exclusión: Se consideró la exclusión de los demás barrios del distrito de San Juan Bautista, dado que no hay mayores atentados de delincuencia.

La muestra forma parte del grupo que es considerado de la población, los datos que se obtuvieron, se figuran desde la problemática de la investigación Hernández y Mendoza (2018). La muestra que se eligió para los trabajadores de la Municipalidad y los ciudadanos de la calle Jr. La Mar serán de forma aleatoria.

Después de hallar el cálculo matemático, el resultado del tamaño de la muestra fue 100, siendo así que se encuestó a 100 personas.

El método que se utilizó es probabilístico, aleatorio estratificado, dado que la población está designada por los trabajadores del área de recursos humanos y de la sub gerencia de seguridad ciudadana y la población del barrio de Jr. La Mar. Según Arias y Covinos (2021) en el muestreo estratificado se formulan objetivos que serán divididos la muestra en dos o más subgrupos.

Según Otzen y Manterola (2017) esta conformada por una población que será seleccionada y se extraerá la muestra para ser analizada, significando así que se dividirá la población basados en la variable de estudio.

Figura 2: Cálculo Matemático

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

The image shows a digital interface for a sample size calculator. The title is "Calculadora de muestra". It features several input fields and buttons. The "Nivel de confianza" (Confidence Level) is set to 95% (selected with a radio button) and 99% is also available. The "Margen de Error" (Margin of Error) is set to 5. The "Población" (Population) is set to 133. There are two buttons: "Limpiar" (Clear) in orange and "Calcular Muestra" (Calculate Sample) in blue. Below these, the "Tamaño de Muestra" (Sample Size) is displayed as 100 in a text box.

De acuerdo a la aplicación de la técnica fue la encuesta, el cual es una herramienta que mediante el cuestionario brindó información precisa en la investigación (Arias y Covinos 2021).

El instrumento que se usó es el cuestionario, según Arias y Covinos (2021) se trata de una serie de preguntas enumeradas en un cuadro y sus posibles respuestas que el encuestado responderá.

La validez del instrumento, se dio conforme a la validación de 3 expertos, quienes corroboraron el cuestionario. Y la confiabilidad se desarrolló mediante el Alfa de Cronbach, según Corral (2009) se emplea el Alfa de Cronbach para evaluar el grado de confiabilidad de los ítems, cuando las alternativas de cada respuesta son policotómicas son escala de Likert.

Siendo así que se realizó una prueba de muestra aplicando a 20 individuos con rasgos iguales al de la población de estudio, con los datos obtenidos se procesó en el software SPSS, para el cálculo del índice de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

Así también el instrumento fue puesto en evaluación mediante la aplicación de la prueba piloto, la misma que se muestra en anexos.

Según Diaz (2020) la prueba piloto es un estudio de tamaño pequeño para obtener datos metodológicos referente a un estudio de tamaño mayor, esta prueba es para saber la viabilidad del estudio a analizar y también para evitar obtener datos erróneos en los próximos estudios.

3.4. Procedimientos

De acuerdo a la obtención de la información, se realizó la elaboración para la aplicación del instrumento que es el cuestionario, dicho cuestionario se aplicó a los trabajadores de un municipio y en el barrio Jr. La Mar.

Seguidamente, se procedió a solicitar el permiso correspondiente a la aplicación del cuestionario dirigido al municipio, para que dicha entidad autorice la aplicación del cuestionario con los trabajadores de su institución. Una vez otorgado el permiso, se prosiguió con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de las áreas de Recursos Humanos y Seguridad

Ciudadana, luego de ello, se continuó con la encuesta a los pobladores del barrio Jr. La Mar., el tiempo que se llevó a cabo en la realización de la encuesta fue de 1 hora para ambas.

Con los datos ya recolectados se analizó y se aplicó la información a través del programa de Excel y del SPSS, una vez obtenido el grado de fiabilidad se realizó la contrastación de la hipótesis.

3.5. Método de análisis de datos

En cuanto al presente estudio, una vez que se obtuvo la información de las encuestas, se prosiguió a desarrollar el análisis de datos haciendo uso del Microsoft Excel en donde se analizó la estadística descriptiva. De acuerdo a Matos et al. (2020) la estadística es la ciencia que conlleva una serie de métodos y procedimientos para analizar los datos, está dividida en dos partes: estadística descriptiva e inferencial, el primero se compuso en recolectar, analizar e interpretar los datos de las variables a investigar, y el segundo es la toma de decisión del comportamiento de la variable investigada.

Según Sánchez (2023) la prueba de normalidad determina si los datos de distribución son normales o no. Esta prueba estadística es importante porque muestran datos de distribución normal, y el manejar procedimientos que no tengan una distribución normal nos dará informaciones inciertas que no sería útil en nuestro procedimiento estadístico.

Por ese motivo, se analizó mediante el programa SPSS v. 26, en donde se elaboró la prueba de normalidad Kolmogórov – Smirnov, dado a que la muestra era <50 individuos, e identificó si la prueba es no paramétrica y posterior a ello se utilizó el Rho de Spearman.

El análisis se elaboró mediante tablas de frecuencia y la contrastación de hipótesis, el cual se analizó de manera inferencial los datos obtenidos.

3.6. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando los derechos de los autores citados, siendo que, cada fuente citada fue acorde a lo establecido en normas APA, de igual forma se respetó la guía de la Escuela de Postgrado César Vallejo.

Cabe indicar que los sujetos de estudio son los trabajadores de la SGSC de un municipio de Ayacucho y la población que vive en la calle Jr. La Mar, dado que, ellos tienen el conocimiento para aplicar los temas de mi objeto de estudio.

Según Siurana (2010) se tiene que tener en cuenta los principios éticos que son cuatro:

Autonomía: Se respeta y mantiene el punto de vista de la persona, realizando acciones basadas en valores y creencias.

Beneficencia: Previene el daño, elimina el daño o hace el bien a los demás.

No Maleficencia: Es la obligación de no causar daño a otras personas.

Justicia: Se tiene que ser imparcial y equitativo con la persona.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptivo

Tabla 2: *Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión de recursos humanos.*

Nivel	Gestión de Recursos Humanos		Proceso de Selección		Proceso de Reclutamiento		Entrevista		Contratación	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BUENO	12	12%	20	20%	8	8%	20	20%	19	19%
DEFICIENTE	14	14%	29	29%	46	46%	17	17%	15	15%
REGULAR	74	74%	51	51%	46	46%	63	63%	66	66%
TOTAL	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Interpretación

De acuerdo a la tabla 2, como resultados de la variable 1, GRH, se observa, que en el nivel regular se obtuvo un 74%, en el nivel deficiente se obtuvo un 14% y por último en el nivel bueno se obtuvo 12%. Indicándonos como resultado, que los trabajadores de la municipalidad y la población del barrio Jr. La mar detalló aspectos que deben mejorar los trabajadores de dicha entidad para un mejor desempeño en sus labores y en la sociedad.

De igual forma en los resultados de la dimensión proceso de selección de mi primera variable, de acuerdo a los niveles que muestran se obtuvieron los siguientes porcentajes, según el nivel regular se deduce un porcentaje de 51%, el nivel deficiente fue de 29% y en el nivel bueno dio un 20%. De acuerdo a estos resultados se muestran ciertos puntos en los cuales se debe mejorar respecto al proceso de selección, en cuanto a la GRH. Dado que es un elemento importante al momento de elegir a los postulantes para el cumplimiento del perfil requerido.

Consecuentemente, en los resultados de la dimensión proceso de reclutamiento de mi primera variable, los niveles que muestran según

el nivel regular se deduce un porcentaje de 46%, el nivel deficiente fue de 46% y en el nivel bueno dio un 8%. Por ende, tomando en cuenta los resultados se muestran algunas especificaciones de los cuales se debe realizar una mejora al proceso de reclutamiento, en cuanto a la GRH. Siendo así que se debe de reclutar al personal que cumple con cada uno de lo requerido en el perfil del puesto.

Según lo detallado en los resultados de la dimensión entrevista de mi primera variable, según los niveles que se muestran se obtuvieron los porcentajes siguientes, en el nivel regular se deduce un porcentaje de 63%, el nivel deficiente fue de 17% y en el nivel bueno dio un 20%. De acuerdo a estos resultados se muestran ciertos puntos en los cuales se debe mejorar respecto a la entrevista, haciendo referencia a la GRH. En este punto se debe tomar en cuenta la capacidad y el desenvolvimiento que tiene la persona frente a las funciones que requiere el puesto.

En cuanto a lo detallado en la dimensión contratación de mi variable 1, los niveles que muestran se obtuvieron los siguientes porcentajes, según el nivel regular se deduce un porcentaje de 66%, el nivel deficiente fue de 15% y en el nivel bueno dio un 19%. Siendo así, los resultados muestran ciertas características de los cuales se debe mejorar respecto a la contratación, todo ello para obtener mejoras en la GRH.

Tabla 3: *Distribución de frecuencias y porcentajes de seguridad ciudadana.*

Nivel	Seguridad Ciudadana		Seguridad Pública		Derechos Civiles		Violencia		Delincuencia	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BUENO	4	4%	7	7%	8	8%	12	12%	14	14%
DEFICIENTE	21	21%	37	37%	31	31%	22	22%	22	22%
REGULAR	75	75%	56	56%	61	61%	66	66%	64	64%
TOTAL	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Interpretación

De acuerdo a la tabla 3, en los datos obtenidos de la variable 2, SC, se logró observar, que en el nivel regular se obtuvo un 75%, en el nivel deficiente se obtuvo un 21% y por último en el nivel bueno se obtuvo 4%. Indicó como resultado, que los trabajadores de la municipalidad y la población del barrio Jr. La mar detalló ciertos aspectos de los cuales deben mejorar los trabajadores de la municipalidad.

De igual forma como se muestran los resultados de la dimensión seguridad pública de mi primera variable, de acuerdo a los niveles detallados tenemos que, según el nivel regular se deduce un porcentaje de 56%, el nivel deficiente fue de 37% y en el nivel bueno dio un 7%. De acuerdo a dichos resultados se muestran ciertos puntos de los cuales se debe mejorar respecto a la seguridad pública, en cuanto a la seguridad ciudadana.

Seguidamente, en los resultados de mi dimensión derechos civiles de mi variable 1, en los niveles que se muestran, se deduce un porcentaje de 61% en el nivel regular, en el nivel deficiente fue de 31% y en el nivel bueno dio un 8%. Por ello, tomando en cuenta los resultados, los trabajadores deben desarrollar actividades de mejora en la aplicación de los derechos civiles de la población en la municipalidad.

Según lo detallado en los resultados de la dimensión violencia de mi primera variable, en los niveles que se muestran se obtuvieron los porcentajes siguientes, en el nivel regular se deduce un porcentaje de 66%, el nivel deficiente fue de 22% y en el nivel bueno dio un 12%. De acuerdo a estos resultados, los trabajadores deben emplear nuevos métodos para erradicar la violencia que se presencia en las vías públicas.

En cuanto a lo detallado en los resultados de la dimensión delincuencia de mi variable 1, los niveles que muestran se obtuvieron los siguientes porcentajes, según el nivel regular se deduce un porcentaje de 64%, el nivel deficiente fue de 22% y en el nivel bueno dio un 14%. Siendo así, los resultados muestran ciertas características de las cuales los trabajadores de la municipalidad deben plantear estrategias para combatir la delincuencia en conjunto con el cuerpo de serenazgo y la policía.

Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

Denominada como prueba de bondad se utiliza para corroborar si los datos son pruebas paramétricas o no paramétricas. Es por ello que, se tiene que constatar la normalidad de los datos recolectados, por ello se debe recurrir a uno de las pruebas de normalidad consideradas principales que son: Prueba de Kolmogorov – Smirnov, Test de Lilliefors (es la prueba de corrección de la prueba de Kolmogorov), Prueba de gráficos y la prueba de Shapiro Wilks (Romero Saldaña, 2016).

Las pruebas más conocidas son la de Shapiro Wilks que son para muestras menores o igual a <50 y la del Kolmogorov – Smirnov son pruebas mayores a >50 .

Prueba de hipótesis general.

Tabla 4: *Correlación de GRH y SC.*

			Gestión de Recursos Humanos	Seguridad Ciudadana
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1.000	.438**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N		
Rho de Spearman	Seguridad Ciudadana	Coeficiente de correlación	100	100
		Sig. (bilateral)	.438	1.000
		N	<.001	.
			100	100.

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

Interpretación

Según Rho de Spearman, el grado de correlación obtenida de las variables 1 y 2 está dado por 0.438, significando que existe una correlación positiva moderada, en donde el nivel de sig. es de 0.001 que quiere decir $p < 0.05$, significando así el rechazo de la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 1.

Tabla 5: *Correlación de Proceso de Selección y Seguridad Ciudadana.*

			Proceso de Selección	Seguridad Ciudadana
Rho de Spearman	Proceso de Selección	Coeficiente de correlación	1.000	.363**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	Seguridad Ciudadana	N	100	100
		Coeficiente de correlación	.363**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

Interpretación

Conforme a la tabla 5, conforme al Rho de Spearman se obtuvo un grado de correlación de ambas partes de 0.363, significando una correlación positiva baja y la significancia es <0.001 y que $p < 0.005$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, el cual se menciona que existe relación significativa entre el proceso de selección y la seguridad ciudadana.

Prueba de hipótesis específica 2.

Tabla 6: *Correlación de Proceso de Reclutamiento y SC.*

			Proceso de Reclutamiento	Seguridad Ciudadana
Rho de Spearman	Proceso de Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1.000	.491**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Seguridad Ciudadana	Coeficiente de correlación	.491**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	100	100	

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

Interpretación

De acuerdo a la tabla 6, conforme al Rho de Spearman se obtuvo un grado de correlación entre ambas partes de 0.491, siendo así que hay correlación positiva moderada y su significancia es <0.001 y que $p < 0.005$, por lo que se admite la hipótesis alterna y se declina la hipótesis nula, el cual menciona la existencia de relación significativa entre el proceso de reclutamiento y la seguridad ciudadana.

Prueba de hipótesis específica 3.

Tabla 7: *Correlación de Entrevista y Seguridad Ciudadana.*

			Entrevista	Seguridad Ciudadana
Rho de Spearman	Entrevista	Coeficiente de correlación	1.000	.405**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
Seguridad Ciudadana	Seguridad Ciudadana	Coeficiente de correlación	.405**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral)

Interpretación

Según lo mencionado en la tabla 7, conforme al Rho de Spearman se procesó un grado de correlación de ambos datos de 0.405, el cual significa que hay una correlación positiva moderada y la significancia es <0.001 y que $p < 0.005$, dicho esto, significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, el cual se menciona que existe relación significativa entre la entrevista y la seguridad ciudadana.

Prueba de hipótesis específica 4.

Tabla 8: *Correlación de Contratación y la Seguridad Ciudadana.*

			Contratación	Seguridad Ciudadana
Rho de Spearman	Contratación	Coefficiente de correlación	1.000	.223*
		Sig. (bilateral)	.	.025
		N	100	100
	Seguridad Ciudadana	Coefficiente de correlación	.223*	1.000
		Sig. (bilateral)	.025	.
		N	100	100

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

Interpretación

Conforme a lo establecido en la tabla 8, se detalla el grado de correlación entre la dimensión contratación y la variable seguridad ciudadana, en donde el Rho de Spearman de la dimensión y la variable dio un 0.223, lo que quiere decir que existe una correlación positiva baja y el nivel de significancia es de 0.025, esto quiere decir que $p < 0.025$, siendo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se corroboró la relación que tiene la GRH y la SC en un municipio de Ayacucho 2023, dicho esto, se comprobó la postura que tuvo las variables desde la visión de los trabajadores de la municipalidad y la población del barrio de Jr. La Mar, en cual se planteó la realidad correlacional de las variables y las dimensiones, considerando que en la municipalidad los procesos que se da para la contratación del personal no se dan de manera transparente y de cierta forma las personas que postulan y no son elegidos se frustran y toman decisiones que no son correctas y eligen actuar en contra de las normas.

El grado de correlación que tuvo las variables GRH y la seguridad ciudadana, tiene un valor de $p < 0.05$, la correlación de ambas variables es media, teniendo un coeficiente de correlación de 0.438, el cual quiere decir que se aprueba la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, evidenciando así la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la seguridad ciudadana en un municipio 2023.

Teniendo en cuenta la comparativa con los antecedentes de la presente investigación, según lo comentado por Bayuelo (2019), al evaluar su instrumento haciendo uso de la correlación de Pearson observó que, si existe correlación significativa en seguridad ciudadana, efectividad de la SC y los mecanismos de prevención de conflictos en el lugar de Metropolitana. Sin embargo, en los lugares como Riomar, Sur occidente y Sur oriente no existe correlación entre los factores ya mencionados líneas arriba. Empero, en todos los lugares encuestados si muestra una correlación significativa relacionados con los valores, unión familiar y la conciliación, también entre arbitraje y mediación con la efectividad de la seguridad ciudadana. Es por ello, que el autor realizó una comparación de la gestión en los períodos 2012 – 2015 y 2016 y 2018, en ambos resultó que las estrategias y planes que propusieron no se llegó a evidenciar

con mejorías, siendo el caso que los mismo ciudadanos son los que opinaron que su seguridad se veía vulnerada, teniendo en cuenta los resultados que se obtuvo de las encuestas las personas manifestaron la inseguridad que viven y el alto índice de criminalidad que hubo en los últimos dos períodos dados por los alcaldes.

En su investigación Sancán (2022), obtuvo los resultados utilizando la prueba de Dicker-Fuller, en donde las variables coeficiente de Gini, gasto sector seguridad y PIB tuvieron un valor menor de 0.05 siendo estacionarias a primera diferencia, siendo que las variables homicidios, gasto defensa y desempleo fueron evaluadas a segunda diferencia en donde al finalizar se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que las variables son estacionarias a segunda diferencia. Al validarse las variables se demostró que no hubo se omitió ninguna variable, es un modelo homocedástico y el gasto en seguridad ciudadana es significativo en la reducción de inseguridad. Al analizarse la diferencia 1 y 2 de cada variable se obtuvo resultados positivos y negativos, significantes y no significantes;

Como en el caso de la variable desempleo y su relación con la tasa de homicidios su resultado fue positivo y significativo, siendo así que se corrobora que la tasa de desempleo es factor principal para el aumento de la inseguridad ciudadana, en la variable gasto en defensa y la relación con la tasa de homicidios fue negativo pero significativo, el cual hace referencia en que el gasto que se realiza en seguridad ciudadana tiene un rol importante en la reducción de la inseguridad ciudadana.

Del mismo modo en la relación del coeficiente de Gini y la tasa de homicidios fue positiva, pero no significativa, siendo así que el coeficiente de Gini no asegura si hubo un incremento en la tasa de homicidios, por otro lado, en la variable gasto en sector seguridad y su relación con la tasa de homicidios fue negativa pero no significativa, por lo que el gasto que va dirigido a las áreas administrativas no influye en la reducción de la inseguridad ciudadana. Por último, en la variable PIB fue positiva, pero no significativa según la reducción de la tasa de

homicidios, siendo así que se determina que al aumentar el PIB no tiene influencia en generar condiciones de seguridad al país.

Siguiendo el estudio de Ayovi (2021), en la realización de sus resultados se utilizó el programa Excel, el cual se obtuvo como resultado un porcentaje de 71% en donde los encuestados manifestaron que los hechos ocurrieron de la ineficiencia de los planes y de sus acciones para la disminución de la delincuencia, siendo así que los encuestados manifestaron que se debe al aumento de inseguridad, a la amenaza de vida que sienten día a día, a los actos de violencias que presencian en las calles.

Es por ello que los mismos participantes consideran que a la falta de alumbrado, cámaras de seguridad, patrullaje, entre otros no tienen la confianza necesaria en las autoridades e instituciones competentes, dado que en su gestión no se llegó a cumplir con erradicar la delincuencia y de acuerdo a las estrategias que implementaron no fueron de gran ayuda porque la delincuencia siguió en aumento y no hubo mejoría, seguimiento ni implementación adecuada para combatir estos actos delincuenciales.

Conforme a lo establecido en su investigación Bardales y Montes (2022), concluyó que de acuerdo a los resultados de Rho de Spearman de su investigación fue que la hipótesis formulada obtuvo un valor de 0.004, el cual es menor a 0.05 siendo así que se contradijo la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna. De igual modo el desarrollo organizacional fue significativo con la seguridad ciudadana en Nueva Requena. Siendo así, que existe una relación positiva y significativa entre sus variables, también es preciso mencionar que la significancia evaluada entre sus dimensiones dio un valor positivo, evidenciando así la relación existente entre sus dimensiones.

De acuerdo a su objetivo de investigación de Escobedo (2019), es de vital importancia trabajar de la mano con el programa de incentivos,

dado que estas metas ayudarán a integrar de manera articulada el programa presupuestal 0030, todo ello relacionado con la seguridad ciudadana y la participación de la ciudadanía. Es por ello que en su investigación toma como claro ejemplo a Bogotá – Colombia, en el cual manifiesta que los gobiernos locales deben trabajar en conjunto con la ciudadanía y el gobierno central para que pueda haber un compromiso elevado en la prevención de la seguridad ciudadana. Es por ello, que es vital que se logre articular los programas, planes y las instituciones pertinentes para la mejora en la seguridad de la población.

Consecuentemente, en su investigación Torre (2021), tomando en cuenta los resultados de su estudio, se determinó que un 53% de los encuestados manifestaron que no predomina un proceso válido y ordenado, es por ello que no les brindan información correcta del nuevo personal y las actividades que desarrollaran en su cargo. También hubo un 52% de los trabajadores de la municipalidad manifiestan que no les establecieron en los puestos acorde a sus capacidades y al cual ellos postularon, siendo así que trajo consigo un mal manejo en sus cargos y dando mala imagen a la institución donde laboran.

De acuerdo a su objeto de estudio de Pompa (2018), teniendo como resultados, manifestó que según los datos obtenidos de sus variables ambos tienen tendencia a un nivel regular según la gestión de la municipalidad. Según su hipótesis estadístico se corroboró que existe una relación significativa entre las dos variables que son gestión municipal y seguridad ciudadana, habiendo obtenido una correlación de 0,678 siendo una correlación positiva alta. De acuerdo a sus objetivos, dieron una correlación significativa, positiva y alta. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, siendo que se evidencia que si existe relación entre las variables analizadas.

Según el estudio de Bolaños (2020), considerando el análisis estadístico elaborado por el INEI, en donde la inseguridad es un factor muy importante, se planteó 3 productos claves que ayudarán a la reducción de la inseguridad y lograra hacer más eficiente a las autoridades encargadas. Como producto uno planteó elaborar y ejecutar un plan local, asignar un presupuesto e implementar el área de seguridad ciudadana del municipio de Majes. Como producto dos, fue el poder crear un centro donde se llevará a cabo las capacitaciones a serenos, todo ello para que exista un mejor diálogo entre los serenos y la policía.

Y como último producto, es la de capacitar y entrenar físicamente a los serenos por especialistas altamente calificados por un mejor servicio a la población. Dichos productos se plantearon al analizar la situación en la que se encuentra la población y los altos crímenes que abunda en la ciudad, del mismo modo la poca importancia que toma la municipalidad para emplear estrategias y mejorar sus alumbrados en las calles, dado que eso propicia a que los delincuentes se aprovechen de la situación y cometan sus crímenes.

De acuerdo al estudio realizado por Ochoa (2019), determinó en sus resultados empleado por el análisis estadístico, si existe influencia por parte de los elementos hacia la seguridad ciudadana, teniendo como resultado que un 20% corroboró que los factores influyen en la seguridad ciudadana, dichos factores están relacionados por la parte económica, la educación y gran parte tiene que ver la sociedad. Por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De acuerdo a sus objetivos planteados, en el primer objetivo existe un 32% de influencia, en su objetivo 2 se determinó un 37.6% de influencia, en su objetivo 3 dio un 47.1% de influencia, siendo que su valor fue = a 0,000 <0,05.

Seguidamente, en su investigación Luque (2021) afirmó en sus resultados que habiendo obtenido una correlación de Rho de

Spearman de 0.868 afirma que, si existe un grado de correlación positiva alta de las variables, resultando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De acuerdo a la evaluación de sus objetivos específicos se obtuvo una correlación de Rho de Spearman, donde especifica que, si existe una relación significativa positiva débil el cual obtuvo un valor de 0.469 y, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, el cual consideró que con la implementación de la tecnología puede que exista una mejora o quizás baje un poco la inseguridad en la ciudad.

Teniendo por último el objetivo de investigación de Fernández (2021) de acuerdo a los resultados que obtuvo plasmó que la victimización en la ciudad es de índice bajo empero, la inseguridad que sienten la población es elevado, ello se debe a que la población optó por cuidarse y salvaguardarse de manera individual por la falta de acciones por parte de las autoridades. Es por ello, que su investigación fue una estrategia de solución ante estos sucesos y por ende hubo una limitación en su estudio porque las personas al sentirse inseguras no quisieron ser partícipes en la realización de las encuestas. Considerando ello la falta de importancia que toma las autoridades ante estos hechos de inseguridad de la población.

VI. CONCLUSIONES

1. Se analizó las variables mediante el uso de la correlación de Rho de Spearman, en el cual se obtuvo como resultado un grado de 0,438, lo que significa que el nivel es significativo positiva moderada. Considerando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, hallando una relación entre las variables GRH y seguridad ciudadana.
2. De acuerdo al objetivo 1 analizado, se estableció que el grado de correlación fue de 0,363 siendo que, existe una relación significativa positiva y se acepta la hipótesis alterna que determina que si existe una relación entre el proceso de selección con la seguridad ciudadana y se rechaza la hipótesis nula. Es por ello, que durante el proceso de selección se debe realizar de manera idónea para elegir a los candidatos acorde al perfil de cada puesto de trabajo.
3. Por otro lado, en el objetivo 2 el grado de correlación de Rho de Spearman fue 0,491 siendo el resultado de una correlación de significancia positiva, el cual se concluyó que existe una relación significativa entre el proceso de reclutamiento y la seguridad ciudadana.
4. Siguiendo a los resultados obtenidos del objetivo 3, dio un grado de correlación de 0,405 el cual tuvo una correlación positiva y una significancia de $<0,001$, siendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Significando que, si existe una relación entre la dimensión entrevista y la variable seguridad ciudadana, aceptando de tal modo la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
5. Como último punto analizado está el objetivo 4, el cual se obtuvo un grado de correlación de 0.223, teniendo un nivel de correlación

positiva baja y un nivel de significancia de 0,025, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Existiendo una relación significativa entre la dimensión contratación y la variable seguridad ciudadana.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es importante que el municipio considere implementar nuevos perfiles de puestos de trabajo incluyendo la aplicación y dominio de las nuevas tecnologías que ayudarán a brindar un mejor desempeño y lograr ayudar a los empleados a crecer exitosamente en vida profesional y ámbito laboral. Al implementar las estrategias debe ir acompañado de la mano de los demás gerentes de las áreas de trabajo para que el crecimiento sea exitoso.
2. Haciendo referencia a los procesos de selección y de reclutamiento es de mera importancia indicar que en el municipio se deben establecer los procesos de manera transparente y que garantice una mejor gestión y ayude a mejorar y crecer las capacidades de los empleadores. Es por ello, que se debe contar con especialistas altamente calificados en el rubro de los procesos de selección y de reclutamiento para que el proceso sea transparente y sin indicios de mala gestión.
3. Es recomendable que durante la entrevista se les formule una serie de preguntas relacionadas al puesto al que está postulando, logrando así el candidato poder demostrar sus habilidad y capacidades y de la misma forma demostrar la capacidad de liderazgo y solución de conflictos que puedan surgir al momento de encontrarse en situaciones que lo requieran.
4. Se recomiendo del mismo modo, que, al momento de realizar el proceso de contratación, es necesario que se le indique el puesto al que será establecido el postulante y cuáles serán sus funciones que desempeñará en el centro de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguirre Castro, A. F. (2017). *Modelo de gestión del talento humano del área de serenazgo de la municipalidad provincial de Lambayeque orientado a la mejora de la calidad del servicio de seguridad ciudadana – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://tinyurl.com/2ftymx43>
- Arbaiza, L., y otros (2017) *La gestión del conocimiento aplicada a la seguridad ciudadana que brindan los gobiernos locales*. Primera edición. Universidad ESAN. <https://tinyurl.com/2qx8zv4j>
- Arias Gonzáles, J. L. y Covinos Gallardo, M. (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Concytec <https://tinyurl.com/2d36tqzb>
- Arias Gómez, J. y otros (2016) *El protocolo de investigación III: La población de estudio*. Revista Alergia México, 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I. y Mora Sánchez, N. V. (2019) *Gestión de Administración de los Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Ayovi Medina, M. R. (2021) *Estrategia de seguridad ciudadana en torno a la delincuencia en el barrio las Malvinas, Guayaquil*. [Tesis, Universidad de Guayaquil] <https://tinyurl.com/2l442djb>
- Bayuelo Schoonewolfk, P., A. (2019) *Factores percibidos por los ciudadanos para que sea efectiva la seguridad ciudadana en Barranquilla – Colombia*. [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León] <http://eprints.uanl.mx/21845/1/1080315083.pdf>
- Bardales Meza, M.P. y Montes Panduro, J.F. (2022) *Gestión pública municipal y seguridad ciudadana en el distrito de Nueva Requena, Ucayali, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Ucayali] <https://tinyurl.com/2pp92rwz>

Belaunde de Cárdena, A. (2019). *Seguridad Ciudadana y Gobiernos Locales: El Caso de la Municipalidad de Miraflores*. *Revista Gobierno y Gestión Pública*.

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/17>

Bolaños, T. R. (2020). *Mejoramiento del servicio de seguridad ciudadana en el distrito de Majes de la región de Arequipa con procedimientos complementarios a las normas que existe*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental] <https://tinyurl.com/2edmyh34>

Bravo Ross, W. A. y Delgado Litardo, B. I. (2022). *Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas*. *Revista publicando*, 9 (34). 41-56. EISSN: 1390-9304. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>

Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá. Observatorio de Seguridad Ciudadana (2017) *VIII Informe de Seguridad Ciudadana – IV Encuesta de Victimización y Percepción Social de la Seguridad*. *La Victimización y percepción de la Seguridad Ciudadana en Panamá*. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. <https://tinyurl.com/28vwjapd>

Comité Provincial de Seguridad Ciudadana - COPROSEC. (2022). *Plan de Acción Provincial de Seguridad Ciudadana*. Municipalidad Provincial de Huamanga. <https://tinyurl.com/2qbom2qr>

Corral, Yadira (2009) *Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. *Revista Ciencias de la Educación*. Vol. 19. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Díaz de León, N. T. (2016) *Técnicas de Investigación Cualitativas y Cuantitativas*. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://tinyurl.com/2owc67hx>

Díaz Muñoz, G. (2020). *Methodology of the pilot studies*. *Revista Chile de radiología*. Vol. 26. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-93082020000300100>

- Escobedo Pinto, C.A. (2019). *Importancia del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (pi) en el servicio de seguridad ciudadana en los gobiernos locales en el Perú*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica San Pablo de Arequipa] <https://tinyurl.com/2kccoltk>
- Fernández Mendoza, J. F. (2021). *Propuesta de fortalecimiento comunitario para reducir la inseguridad ciudadana del distrito de Chiclayo, Municipalidad Provincial de Chiclayo años 2017 – 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] <https://tinyurl.com/22l6gjfr>
- Flores Dávila, J. V. y otros (2020). *La contratación del personal humano en la Administración de Talento Humano*. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. ISSN: 1696-8352. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>
- Hernández Sampieri, R. y otros (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª. Ed. México D.F. <https://tinyurl.com/yxky7c6g>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Booksmedicos.org <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamán Fernández, C. A. (2019). *Influencia de la Gestión Municipal en la Seguridad Ciudadana, Pucallpa periodo 2014-2016*. Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa, 3(01) <https://doi.org/10.37292/riccva.v3i01.96>
- Jama Zambrano, V. R. (2018). *Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). 3 (8), 65-83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>
- Leloup, D. (2020). *El humanismo. El hombre como medida de todas las cosas*. Epublibre. <https://tinyurl.com/2f4xv7rm>
- León, D. (2020). The selection process and its effect on labor performance in the personnel of microfinance companies of the city of Quetzaltenango.

Revista científica del SEP, 3(1). 25-32. DOI:
<https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>

Luque Mendieta, F. (2021) *El Gobierno Digital y Seguridad Ciudadana en la gerencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huamanga – Ayacucho*, 2021 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] <https://tinyurl.com/2eg498my>

Maldonado Cando, J. L. y otros (2022). *La delincuencia generada por la violencia infantil*. Revista Universidad y Sociedad, 14(S3), 513-524.
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19590/Capitulo1.pdf>

Martínez Ruiz, H. (2018). *Metodología de la investigación* (2ª. Edición). Cengage Learning. <https://tinyurl.com/23pfn6gz>

Padilla Ruiz, P. (2020). *Selección de Personal en la Administración Pública. Algunas cuestiones a tener en cuenta*. Gestión personas y Administración Pública. <https://tinyurl.com/2mvtvozf>

Pardo, R. H. (2012). *La verdad como método: la concepción heredada y la ciencia como producto*, en Palma, H. A. y Pardo, R. H. Epistemología de las ciencias sociales. Buenos Aires. Editorial Biblos. Studocu.
<https://tinyurl.com/23gstu6q>

Pompa, F. M. (2018). *La gestión municipal y su relación con la seguridad ciudadana en la Provincia de Chiclayo 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] <https://tinyurl.com/2o8zjdyn>

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2013). *Sinopsis: Seguridad Ciudadana. Prevención de crisis y recuperación*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://tinyurl.com/2h2az8mt>

Martínez Pacheco, A. (2018). *La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio*. Revista política y cultura, (46), 7-31.
<https://tinyurl.com/2emqt753>

Matas, A. (2018) *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Revista electrónica de investigación educativa.
<https://tinyurl.com/2knkqzy6>

- Matos Uribe, F. F. y otros (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS*. Asociación de Bibliotecólogos del Perú. <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Municipalidad de Lima (2022). *Seguridad ciudadana*. Artículo. (1). <https://seguridadciudadana.munlima.gob.pe/>
- Navarro Yepes, N. y otros (2022). *La fenomenología como método de investigación científica: una revisión sistemática*. Revista de Filosofía, SE2. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7297072>
- Ochoa, A. M. (2019). *Factores que influyen en la seguridad ciudadana del distrito de Los Olivos, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] <https://tinyurl.com/2gt62f7v>
- OECD (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Romero Saldaña, Manuel (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*. Revista Enfermería del Trabajo. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Salinas Rodríguez, J. M. y Malpartida Gutiérrez, J. N. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas*. Revista de investigación científica y tecnológica Ipha Centauri,1 (1). <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Sancán Ortiz, L., Y. (2022) *Análisis de la eficiencia del gasto público en seguridad ciudadana en Ecuador*. [Tesis, Universidad Técnica del Norte] <https://tinyurl.com/2jwhm2nn>

- Sánchez, C. A. (2023) *Las pruebas de normalidad*. ResearchGate. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.23329.48483>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera Edición. Universidad Ricardo Palma – Vicerrectorado de investigación. <https://tinyurl.com/yh3dm87c>
- Sánchez Peñaflor, S. y Herrera Áviles, M. (2016). *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidad*. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 24(2). 133-146 <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2216>
- Sánchez Flores, F. A. (2019) *Fundamentos epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consejos y Disensos. Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus*. Revista Digital de investigación en docencia universitaria. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Siurana Aparisi, J. C. (2010) *The principles of bioethics and the growth of an intercultural bioethics*. Veritas. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
- Téllez Cuevas, R. (2022). *Difference between citizen security and public security: historical, political analysis and its legal perspective*. Revista Ius Comitalis, 5(10), ISSN: 2594-1356. <https://doi.org/10.36677/iuscomitalis.v5i10.18075>
- Torre Sullca, V. (2021). *Proceso de Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán] <https://tinyurl.com/2nyche7x>
- Zegarra Mulánovich, A. (2022). *El Interés general En algunos textos jurídicos más Importantes del Perú*. Revista de consejo de dirección, Vol. 23 (1). <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/issue/view/185/37>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE						
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Recursos Humanos	La Gestión de Recursos Humanos debe contar con un área de Recursos Humanos el cual conste de profesionales competentes y capaces de poder desarrollar sus funciones Armijos, Bermúdez y Mora (2019).	La gestión de Recursos humanos implica el proceso de selección, también como se lleva a cabo el proceso de Reclutamiento, la entrevista y por último como se da la contratación del personal.	Proceso de selección	Postulantes	1,2	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
				Cantidad de curriculums	3,4	
			Proceso de Reclutamiento	Igualdad de oportunidades	5,6	
				No discriminación	7	
			Entrevista	Evaluación	8,9	
				Habilidades	10,11	
			Contratación	Procedimiento de contratación.	12,13	
				Duración del proceso de contratación	14,15	
Seguridad Ciudadana	Es un proceso en el cual establece como proteger y salvaguardar a la población de las amenazas que se presentan día a día, buscando siempre el bienestar de la sociedad. (Programa de las Naciones Unidas, 2013)	La seguridad ciudadana abarcará sus dimensiones sobre Seguridad Pública, Derechos Civiles, Violencia y la Delincuencia.	Seguridad Pública	Cantidad de monitoreo del Serenazgo.	1	
				Vehículos de serenazgo.	2,3	
			Derechos Civiles	Clases.	4,5	
				Tipos de amenazas de delincuencia.	6,7	
			Violencia	Victimización	8,9	
				Actos de violencia	10,11	
			Delincuencia	Falta de empleo	12,13	
				Formas de comercialización de la droga.	14,15	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Estimado encuestado, el presente cuestionario forma parte de una investigación para optar el título de Magíster en Gestión Pública. La información brindada es de suma importancia, para recoger datos relevantes acerca de la Gestión de Recursos Humanos en un municipio de Ayacucho y en la población del barrio Jr. La Mar.

El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico. Marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere adecuada.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable: Gestión de Recursos Humanos					
VALORES	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Proceso de Selección					
1. El área de Recursos Humanos brinda la información necesaria a los postulantes.					
2. Los postulantes cumplen con la información requerida en el perfil del puesto.					
3. Consideras que el área encargada evalúa la cantidad total de los curriculums recepcionados.					
4. Considera usted que de la cantidad total de los curriculums que fueron evaluados, los candidatos elegidos cumplen con el perfil del puesto.					
Dimensión: Proceso de Reclutamiento					
5. Considera usted que la municipalidad brinda igualdad de oportunidades a la población.					
6. El área de sub gerencia de serenazgo otorga igualdad de oportunidades a sus trabajadores.					
7. La municipalidad practica la inclusión laboral y la no discriminación en su centro de trabajo.					
Dimensión: Entrevista					

8. Considera usted que el profesional que realiza la evaluación de la entrevista está altamente capacitado.					
9. La comisión encargada evalúa más otros temas que los relacionados al perfil.					
10. Durante las entrevistas evalúan si los postulantes tienen habilidades de solucionar conflictos en el trabajo.					
11. El área de recursos humanos tiene la habilidad de solucionar los conflictos entre los trabajadores.					
Dimensión: Contratación					
12. El área de recursos humanos cumple con el procedimiento de contratación.					
13. Alguna vez la municipalidad no cumplió con el procedimiento de contratación.					
14. Considera usted que el área de recursos humanos cumple con la duración del procedimiento de contratación.					
15. Alguna vez no se llegó a cumplir con el tiempo de duración del procedimiento de contratación.					

Edad: Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SEGURIDAD CIUDADANA

Estimado encuestado, el presente cuestionario forma parte de una investigación para optar el título de Magíster en Gestión Pública. La información brindada es de suma importancia, para recoger datos relevantes acerca de la Seguridad Ciudadana en un municipio de Ayacucho y en la población del barrio Jr. La Mar.

El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es enteramente académico. Marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere adecuada.

Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable: Seguridad Ciudadana					
VALORES	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Seguridad Pública					
1. Considera usted que la municipalidad cumple el monitoreo debidamente al serenazgo.					
2. Los vehículos del municipio cumplen su función de patrullar las calles.					
3. Considera usted que la municipalidad hace funcionar los vehículos de serenazgo en beneficio de la seguridad de la población.					
Dimensión: Derechos Civiles					
4. Considera usted que la municipalidad vela los derechos civiles de los ciudadanos.					
5. La municipalidad de acuerdo a la seguridad ciudadana brinda información a la población acerca de las clases de derechos civiles: derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad y demás.					
6. La municipalidad comunica a la población para que tomen sus precauciones sobre los tipos de amenazas de delincuencia.					
7. El cuerpo de serenazgo cumple con salvaguardar a la población de los tipos de amenazas.					
Dimensión: Violencia					

8. Considera usted que la municipalidad ayuda a reducir la victimización cometida a causa de la violencia.					
9. La municipalidad se preocupa por reducir la tasa de victimización.					
10. Alguna vez presencié actos de violencia en la vía pública.					
11. Alguna vez la municipalidad brindó charlas a la población para erradicar los actos de violencia.					
Dimensión: Delincuencia					
12. La falta de empleo incita a las personas a realizar actos ilícitos.					
13. Considera que la municipalidad no brinda oportunidades de trabajo a las personas que se dedican a los delitos ilícitos por la falta de empleo.					
14. Alguna vez fue testigo de una comercialización de droga.					
15. El serenazgo no patrulla debidamente los colegios, discotecas y bares para evitar la comercialización de las drogas.					

Edad: Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

Anexo 3. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

.....
.....

Investigador:

.....
.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”, cuyo objetivo es Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....
.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”
.....
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email: y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:
.....
.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Eva Lucía Cordero Gómez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2023, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de Recursos Humanos y la mejora de la Seguridad Ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista: Emely Johana Temple Bonilla

DNI: 72863401

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	EVA LUCIA CORDERO GOMEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADA – ASESORÍA DE TESIS
Institución donde labora:	INDEPENDIENTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	71738695
Firma del experto:	 Eva Lucía Cordero Gómez MAGISTER DOCENCIA UNIVERSITARIA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Emely Johana Temple Bonilla
Objetivo:	Medir la Gestión de Recursos Humanos y la Seguridad Ciudadana.
Administración:	Sera administrado por el investigador

Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En un municipio de Ayacucho y la población del barrio Jr. La Mar.
Dimensiones:	Proceso de Selección, Proceso de Reclutamiento, Entrevista y Contratación; Seguridad Pública, Derechos Civiles, Violencia y Delincuencia.
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	45 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de Recursos Humanos y su mejora en la Seguridad Ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023 elaborado por Emely Johana Temple Bonilla en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de Recursos Humanos

Definición de la variable:

La Gestión de Recursos Humanos se encarga de las dimensiones humanas de la empresa; resulta necesario que todos los directivos alcancen y tomen conocimiento de la relevancia de las distintas políticas y actividades de las que se encuentran encargadas (Jama, 2018)

Dimensión 1: Proceso de Selección

Definición de la dimensión:

Los procesos de selección tienen como fin encontrar a una persona eficaz e idónea que cumpla con los estándares del puesto de trabajo. Es por ello que, como un procedimiento previo a las contrataciones, toda empresa debe realizar un análisis exhaustivo del puesto laboral, para así poder evaluar el perfil de la persona que se quiera contratar (León, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postulantes	1. El área de Recursos Humanos brinda la información necesaria a los postulantes.	4	4	4	Ninguna
	2. Los postulantes cumplen con la información requerida en el perfil del puesto.	4	4	4	Ninguna
Cantidad de curriculums	3. Consideras que el área encargada evalúa la cantidad total de los curriculums recepcionados.	4	4	4	Ninguna
	4. Considera usted que la cantidad total de los curriculums que fueron evaluados, los candidatos elegidos cumplen con el perfil del puesto.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Proceso de Reclutamiento

Definición de la dimensión:

El proceso de reclutamiento tiene como fin que la empresa logra reclutar a la persona apta y eficaz para que pueda desempeñar su labor que corresponde en la empresa. Para que logre ello, deberá realizar un análisis respecto al perfil que busca para el puesto de trabajo (Salinas y Malpartida, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	5. Considera usted que la municipalidad brinda igualdad de oportunidades a la población.	4	4	4	Ninguna
	6. El área de sub gerencia de serenazgo otorga igualdad de oportunidades a sus trabajadores.	4	4	4	Ninguna
No discriminación	7. La municipalidad práctica la inclusión laboral y la no discriminación.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Entrevista

Definición de la dimensión:

La entrevista resulta ser un paso trascendental dentro de un proceso de selección, donde se dará un diálogo con preguntas y respuestas respecto a los temas profesionales y personales; en la entrevista ambas partes (entrevistado y entrevistador) absuelven todas sus dudas respecto al trabajo que se desea ocupar (Bravo y Delgado, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	8. Considera usted que el profesional que realiza la evaluación de la entrevista está altamente capacitado.	4	4	4	Ninguna
	9. La comisión encargada evalúa más otros temas que los relacionados al perfil.	4	4	4	Ninguna
Habilidades	10. Durante las entrevistas evalúan si los postulantes tienen habilidades de solucionar	4	4	4	Ninguna

	conflictos en el trabajo.				
	11.El área de recursos humanos tiene la habilidad de solucionar los conflictos entre los trabajadores.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 4: La Contratación

Definición de la dimensión:

La contratación de personal es la etapa final del reclutamiento y selección del postulante; también se considera como la entrada formal del candidato ya como empleado, donde se procederá a la firma del contrato y se apliquen los ajustes legales que sean necesarios (Flores y otros, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimiento de contratación	12.El área de recursos humanos cumple con el procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
	13.Alguna vez la municipalidad no cumplió con el procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
Duración del proceso de contratación	14.Considera usted que el área de recursos humanos cumple con la duración del procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
	15.Alguna vez no se llegó a cumplir con el tiempo de duración del procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna

Instrumento que mide la variable 02: Seguridad Ciudadana

Definición de la variable:

La seguridad ciudadana es conocida como problema trascendental de los países. En la actualidad esta inseguridad personifica un reto para las autoridades competentes en los diferentes niveles del gobierno. Asimismo, es un tema sensible para los municipios de cada distrito, debido a que se encuentran más cerca a las personas que reclaman una mayor seguridad tanto para las calles como para su hogar (Belaunde, 2019).

Dimensión 1: Seguridad Pública

Definición de la dimensión:

La seguridad pública es un conjunto coherente y definido de políticas y acciones encaminadas a salvaguardar la paz pública mediante la persecución de los delitos y faltas contra el orden público a través del sistema de control penal y el sistema de policía administrativa (Téllez y otros, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de monitoreo de serenazgo	1. Considera usted que la municipalidad cumple el monitoreo debidamente al serenazgo.	4	3	4	Ninguna
Vehículos de serenazgo	2. Los vehículos del municipio cumplen su función de patrullar las calles.	4	4	4	Ninguna
	3. Considera usted que la municipalidad hace funcionar los vehículos de serenazgo en beneficio de la seguridad de la población.	3	3	3	Ninguna

Dimensión 2: Derechos Civiles

Definición de la dimensión:

Los derechos civiles es aquella facultad de la que gozan las personas para realizar actos lícitos a fin de satisfacer las necesidades particulares y sociales y son aquellos que incumben de manera inseparable a todo ser humano en razón a su dignidad sin alguna

distinción de clase, condición, sexo o religión y cuentan con una defensa legal fortificada (Zegarra, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clases	4. Considera usted que la municipalidad vela los derechos civiles de los ciudadanos.	4	4	4	Ninguna
	5. La municipalidad de acuerdo a la seguridad ciudadana brinda información a la población acerca de las clases de derechos civiles: derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad y demás.	4	4	4	Ninguna
Tipos de amenazas de delincuencia	6. La municipalidad comunica a la población para que tomen sus precauciones sobre los tipos de amenazas de delincuencia.	4	4	4	Ninguna
	7. El cuerpo de serenazgo cumple con salvaguardar a la población de los tipos de amenazas.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Violencia

Definición de la dimensión:

La violencia son interferencias físicas que realiza una persona o un colectivo en el cuerpo de otra, ello trae como consecuencia a una contusión o lesiones graves, llegando incluso hasta ocasionar la muerte a la persona. Es un acto relacional en donde la víctima no recibe un trato de una persona cuya alteridad se ha reconocido y se ha respetado (Martínez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Victimización	8. Considera usted que la municipalidad ayuda a reducir la victimización cometida a causa de la violencia.	4	4	4	Ninguna
	9. La municipalidad se preocupa por reducir la tasa de victimización.	4	4	4	Ninguna
Actos de violencia	10. Alguna vez presencia de actos de violencia en la vía pública.	4	4	4	Ninguna
	11. Alguna vez la municipalidad brindó charlas a la población para erradicar los actos de violencia.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 4: Delincuencia

Definición de la dimensión:

La delincuencia, es la expresión de un problema social que se encuentra caracterizada por la polarización económica, así como la falta de oportunidades y el déficit de la existencia de valores sociales, es un acto criminal; cometido por un acto u omisión especificada en la ley penal de un país. Es un fenómeno social sumamente complejo que afecta a los ciudadanos, a la propiedad pública y privada, al patrimonio del Estado ya la sociedad en su conjunto (Maldonado, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de empleo	12. La falta de empleo incita a las personas a realizar actos ilícitos.	4	4	4	Ninguna
	13. Considera que la municipalidad no brinda oportunidades de trabajo a las personas que se dedican a los delitos ilícitos por la falta de empleo.	4	4	4	Ninguna
	14. Alguna vez fue testigo de una	4	4	4	Ninguna

	comercialización de droga.				
Formas de comercialización de la droga	15.El serenazgo no patrulla debidamente los colegios, discotecas y bares para evitar la comercialización de las drogas.	4	4	4	Ninguna

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Roxana Sonia Flores Vega

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de Recursos Humanos y la mejora de la Seguridad Ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista: Emely Johana Temple Bonilla

DNI: 72863401

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ROXANA SONIA FLORES VEGA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	TESORERIA
Institución donde labora:	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo (s) psicométricos realizado Título del estudio realizado
DNI:	44392775
Firma del experto:	 Firmado digitalmente por FLORES VEGA Roxana Sonia FAU 20541763849 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 14.06.2023 12:48:10 -05:00

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Emely Johana Temple Bonilla
Objetivo:	Medir la Gestión de Recursos Humanos y la Seguridad Ciudadana.
Administración:	Sera administrado por el investigador
Año:	2023

Ámbito de aplicación:	En un municipio de Ayacucho y la población del barrio Jr. La Mar.
Dimensiones:	Proceso de Selección, Proceso de Reclutamiento, Entrevista y Contratación; Seguridad Pública, Derechos Civiles, Violencia y Delincuencia.
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	45 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de Recursos Humanos y su mejora en la Seguridad Ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023 elaborado por Emely Johana Temple Bonilla en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de Recursos Humanos

Definición de la variable:

La Gestión de Recursos Humanos se encarga de las dimensiones humanas de la empresa; resulta necesario que todos los directivos alcancen y tomen conocimiento de la relevancia de las distintas políticas y actividades de las que se encuentran encargadas (Jama, 2018)

Dimensión 1: Proceso de Selección

Definición de la dimensión:

Los procesos de selección tienen como fin encontrar a una persona eficaz e idónea que cumpla con los estándares del puesto de trabajo. Es por ello que, como un procedimiento previo a las contrataciones, toda empresa debe realizar un análisis exhaustivo del puesto laboral, para así poder evaluar el perfil de la persona que se quiera contratar (León, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postulantes	16.El área de Recursos Humanos brinda la información necesaria a los postulantes.	3	4	4	Ninguna
	17.Los postulantes cumplen con la información requerida en el perfil del puesto.	3	4	4	Ninguna
Cantidad de curriculums	18.Consideras que el área encargada evalúa la cantidad total de los curriculums recepcionados.	4	4	4	Ninguna
	19.Considera usted que la cantidad total de los curriculums que fueron evaluados, los candidatos elegidos cumplen con el perfil del puesto.	4	3	4	Ninguna

Dimensión 2: Proceso de Reclutamiento

Definición de la dimensión:

El proceso de reclutamiento tiene como fin que la empresa logra reclutar a la persona apta y eficaz para que pueda desempeñar su labor que corresponde en la empresa. Para que logre ello, deberá realizar un análisis respecto al perfil que busca para el puesto de trabajo (Salinas y Malpartida, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	20. Considera usted que la municipalidad brinda igualdad de oportunidades a la población.	4	4	4	Ninguna
	21. El área de subgerencia de serenazgo otorga igualdad de oportunidades a sus trabajadores.	3	4	4	Ninguna
No discriminación	22. La municipalidad práctica la inclusión laboral y la no discriminación.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Entrevista

Definición de la dimensión:

La entrevista resulta ser un paso trascendental dentro de un proceso de selección, donde se dará un diálogo con preguntas y respuestas respecto a los temas profesionales y personales; en la entrevista ambas partes (entrevistado y entrevistador) absuelven todas sus dudas respecto al trabajo que se desea ocupar (Bravo y Delgado, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	23. Considera usted que el profesional que realiza la evaluación de la entrevista está altamente capacitado.	3	4	4	Ninguna
	24. La comisión encargada evalúa más otros temas que los relacionados al perfil.	4	4	3	Ninguna
Habilidades	25. Durante las entrevistas evalúan	3	4	4	Ninguna

	si los postulantes tienen habilidades de solucionar conflictos en el trabajo.				
	26.El área de recursos humanos tiene la habilidad de solucionar los conflictos entre los trabajadores.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 4: La Contratación

Definición de la dimensión:

La contratación de personal es la etapa final del reclutamiento y selección del postulante; también se considera como la entrada formal del candidato ya como empleado, donde se procederá a la firma del contrato y se apliquen los ajustes legales que sean necesarios (Flores y otros, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimiento de contratación	27.El área de recursos humanos cumple con el procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
	28.Alguna vez la municipalidad no cumplió con el procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
Duración del proceso de contratación	29.Considera usted que el área de recursos humanos cumple con la duración del procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
	30.Alguna vez no se llegó a cumplir con el tiempo de duración del procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna

Instrumento que mide la variable 02: Seguridad Ciudadana

Definición de la variable:

La seguridad ciudadana es conocida como problema trascendental de los países. En la actualidad esta inseguridad personifica un reto para las autoridades competentes en los diferentes niveles del gobierno. Asimismo, es un tema sensible para los municipios de cada distrito, debido a que se encuentran más cerca a las personas que reclaman una mayor seguridad tanto para las calles como para su hogar (Belaunde, 2019).

Dimensión 1: Seguridad Pública

Definición de la dimensión:

La seguridad pública es un conjunto coherente y definido de políticas y acciones encaminadas a salvaguardar la paz pública mediante la persecución de los delitos y faltas contra el orden público a través del sistema de control penal y el sistema de policía administrativa (Téllez y otros, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de monitoreo de serenazgo	16.Considera usted que la municipalidad cumple el monitoreo debidamente al serenazgo.	4	4	4	Ninguna
Vehículos de serenazgo	17.Los vehículos del municipio cumplen su función de patrullar las calles.	4	4	4	Ninguna
	18.Considera usted que la municipalidad hace funcionar los vehículos de serenazgo en beneficio de la seguridad de la población.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Derechos Civiles

Definición de la dimensión:

Los derechos civiles es aquella facultad de la que gozan las personas para realizar actos lícitos a fin de satisfacer las necesidades particulares y sociales y son aquellos que incumben de manera inseparable a todo ser humano en razón a su dignidad sin alguna

distinción de clase, condición, sexo o religión y cuentan con una defensa legal fortificada (Zegarra, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clases	19.Considera usted que la municipalidad vela los derechos civiles de los ciudadanos.	4	4	4	Ninguna
	20.La municipalidad de acuerdo a la seguridad ciudadana brinda información a la población acerca de las clases de derechos civiles: derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad y demás.	4	4	4	Ninguna
Tipos de amenazas de delincuencia	21.La municipalidad comunica a la población para que tomen sus precauciones sobre los tipos de amenazas de delincuencia.	4	4	4	Ninguna
	22.El cuerpo de serenazgo cumple con salvaguardar a la población de los tipos de amenazas.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Violencia

Definición de la dimensión:

La violencia son interferencias físicas que realiza una persona o un colectivo en el cuerpo de otra, ello trae como consecuencia a una contusión o lesiones graves, llegando incluso hasta ocasionar la muerte a la persona. Es un acto relacional en donde la víctima no recibe un trato de una persona cuya alteridad se ha reconocido y se ha respetado (Martínez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Victimización	23. Considera usted que la municipalidad ayuda a reducir la victimización cometida a causa de la violencia.	4	4	4	Ninguna
	24. La municipalidad se preocupa por reducir la tasa de victimización.	3	4	4	Ninguna
Actos de violencia	25. Alguna vez presencié actos de violencia en la vía pública.	3	3	4	Ninguna
	26. Alguna vez la municipalidad brindó charlas a la población para erradicar los actos de violencia.	3	3	4	Ninguna

Dimensión 4: Delincuencia

Definición de la dimensión:

La delincuencia, es la expresión de un problema social que se encuentra caracterizada por la polarización económica, así como la falta de oportunidades y el déficit de la existencia de valores sociales, es un acto criminal; cometido por un acto u omisión especificada en la ley penal de un país. Es un fenómeno social sumamente complejo que afecta a los ciudadanos, a la propiedad pública y privada, al patrimonio del Estado ya la sociedad en su conjunto (Maldonado, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de empleo	27. La falta de empleo incita a las personas a realizar actos ilícitos.	4	4	4	Ninguna
	28. Considera que la municipalidad no brinda oportunidades de trabajo a las personas que se dedican a los delitos ilícitos por la falta de empleo.	4	4	4	Ninguna
	29. Alguna vez fue testigo de una	4	4	4	Ninguna

	comercialización de droga.				
Formas de comercialización de la droga	30.El serenazgo no patrulla debidamente los colegios, discotecas y bares para evitar la comercialización de las drogas.	4	4	4	Ninguna

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Edwin Arce Álvarez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de Recursos Humanos y la mejora de la Seguridad Ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista: Emely Johana Temple Bonilla

DNI: 72863401

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	EDWIN ARCE ÁLVAREZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Universidades Cesar Vallejo - Maestrías
Institución donde labora:	UNSM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	300 graduados Especialidad Investigación
DNI:	23833025
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Emely Johana Temple Bonilla
Objetivo:	Medir la Gestión de Recursos Humanos y la Seguridad Ciudadana.
Administración:	Sera administrado por el investigador
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En un municipio de Ayacucho y la población del barrio Jr. La Mar.

Dimensiones:	Proceso de Selección, Proceso de Reclutamiento, Entrevista y Contratación; Seguridad Pública, Derechos Civiles, Violencia y Delincuencia.
Confiabilidad:	
Escala:	Escala de Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	45 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión de Recursos Humanos y su mejora en la Seguridad Ciudadana en un municipio de Ayacucho 2023 elaborado por Emely Johana Temple Bonilla en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> El ítem es esencial o importante, debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de Recursos Humanos

Definición de la variable:

La Gestión de Recursos Humanos se encarga de las dimensiones humanas de la empresa; resulta necesario que todos los directivos alcancen y tomen conocimiento de la relevancia de las distintas políticas y actividades de las que se encuentran encargadas (Jama, 2018)

Dimensión 1: Proceso de Selección

Definición de la dimensión:

Los procesos de selección tienen como fin encontrar a una persona eficaz e idónea que cumpla con los estándares del puesto de trabajo. Es por ello que, como un procedimiento previo a las contrataciones, toda empresa debe realizar un análisis exhaustivo del puesto laboral, para así poder evaluar el perfil de la persona que se quiera contratar (León, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postulantes	31.El área de Recursos Humanos brinda la información necesaria a los postulantes.	3	4	4	Ninguna
	32.Los postulantes cumplen con la información requerida en el perfil del puesto.	3	4	4	Ninguna
Cantidad de curriculums	33.Consideras que el área encargada evalúa la cantidad total de los curriculums recepcionados.	4	4	4	Ninguna
	34.Considera usted que la cantidad total de los curriculums que fueron evaluados, los candidatos elegidos cumplen con el perfil del puesto.	4	3	4	Ninguna

Dimensión 2: Proceso de Reclutamiento

Definición de la dimensión:

El proceso de reclutamiento tiene como fin que la empresa logra reclutar a la persona apta y eficaz para que pueda desempeñar su labor que corresponde en la empresa. Para que logre ello, deberá realizar un análisis respecto al perfil que busca para el puesto de trabajo (Salinas y Malpartida, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	35. Considera usted que la municipalidad brinda igualdad de oportunidades a la población.	4	4	4	Ninguna
	36. El área de subgerencia de serenazgo otorga igualdad de oportunidades a sus trabajadores.	3	4	4	Ninguna
No discriminación	37. La municipalidad práctica la inclusión laboral y la no discriminación.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Entrevista

Definición de la dimensión:

La entrevista resulta ser un paso trascendental dentro de un proceso de selección, donde se dará un diálogo con preguntas y respuestas respecto a los temas profesionales y personales; en la entrevista ambas partes (entrevistado y entrevistador) absuelven todas sus dudas respecto al trabajo que se desea ocupar (Bravo y Delgado, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	38. Considera usted que el profesional que realiza la evaluación de la entrevista está altamente capacitado.	3	4	4	Ninguna
	39. La comisión encargada evalúa más otros temas que los relacionados al perfil.	4	4	3	Ninguna
Habilidades	40. Durante las entrevistas evalúan	3	4	4	Ninguna

	si los postulantes tienen habilidades de solucionar conflictos en el trabajo.				
	41.El área de recursos humanos tiene la habilidad de solucionar los conflictos entre los trabajadores.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 4: La Contratación

Definición de la dimensión:

La contratación de personal es la etapa final del reclutamiento y selección del postulante; también se considera como la entrada formal del candidato ya como empleado, donde se procederá a la firma del contrato y se apliquen los ajustes legales que sean necesarios (Flores y otros, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimiento de contratación	42.El área de recursos humanos cumple con el procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
	43.Alguna vez la municipalidad no cumplió con el procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
Duración del proceso de contratación	44.Considera usted que el área de recursos humanos cumple con la duración del procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna
	45.Alguna vez no se llegó a cumplir con el tiempo de duración del procedimiento de contratación.	4	4	4	Ninguna

Instrumento que mide la variable 02: Seguridad Ciudadana

Definición de la variable:

La seguridad ciudadana es conocida como problema trascendental de los países. En la actualidad esta inseguridad personifica un reto para las autoridades competentes en los diferentes niveles del gobierno. Asimismo, es un tema sensible para los municipios de cada distrito, debido a que se encuentran más cerca a las personas que reclaman una mayor seguridad tanto para las calles como para su hogar (Belaunde, 2019).

Dimensión 1: Seguridad Pública

Definición de la dimensión:

La seguridad pública es un conjunto coherente y definido de políticas y acciones encaminadas a salvaguardar la paz pública mediante la persecución de los delitos y faltas contra el orden público a través del sistema de control penal y el sistema de policía administrativa (Téllez y otros, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de monitoreo de serenazgo	31.Considera usted que la municipalidad cumple el monitoreo debidamente al serenazgo.	4	4	4	Ninguna
Vehículos de serenazgo	32.Los vehículos del municipio cumplen su función de patrullar las calles.	4	4	4	Ninguna
	33.Considera usted que la municipalidad hace funcionar los vehículos de serenazgo en beneficio de la seguridad de la población.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 2: Derechos Civiles

Definición de la dimensión:

Los derechos civiles es aquella facultad de la que gozan las personas para realizar actos lícitos a fin de satisfacer las necesidades particulares y sociales y son aquellos que incumben de manera inseparable a todo ser humano en razón a su dignidad sin alguna

distinción de clase, condición, sexo o religión y cuentan con una defensa legal fortificada (Zegarra, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clases	34.Considera usted que la municipalidad vela los derechos civiles de los ciudadanos.	4	4	4	Ninguna
	35.La municipalidad de acuerdo a la seguridad ciudadana brinda información a la población acerca de las clases de derechos civiles: derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad y demás.	4	4	4	Ninguna
Tipos de amenazas de delincuencia	36.La municipalidad comunica a la población para que tomen sus precauciones sobre los tipos de amenazas de delincuencia.	4	4	4	Ninguna
	37.El cuerpo de serenazgo cumple con salvaguardar a la población de los tipos de amenazas.	4	4	4	Ninguna

Dimensión 3: Violencia

Definición de la dimensión:

La violencia son interferencias físicas que realiza una persona o un colectivo en el cuerpo de otra, ello trae como consecuencia a una contusión o lesiones graves, llegando incluso hasta ocasionar la muerte a la persona. Es un acto relacional en donde la víctima no recibe un trato de una persona cuya alteridad se ha reconocido y se ha respetado (Martínez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Victimización	38. Considera usted que la municipalidad ayuda a reducir la victimización cometida a causa de la violencia.	4	4	4	Ninguna
	39. La municipalidad se preocupa por reducir la tasa de victimización.	3	4	4	Ninguna
Actos de violencia	40. Alguna vez presencié actos de violencia en la vía pública.	3	3	4	Ninguna
	41. Alguna vez la municipalidad brindó charlas a la población para erradicar los actos de violencia.	3	3	4	Ninguna

Dimensión 4: Delincuencia

Definición de la dimensión:

La delincuencia, es la expresión de un problema social que se encuentra caracterizada por la polarización económica, así como la falta de oportunidades y el déficit de la existencia de valores sociales, es un acto criminal; cometido por un acto u omisión especificada en la ley penal de un país. Es un fenómeno social sumamente complejo que afecta a los ciudadanos, a la propiedad pública y privada, al patrimonio del Estado ya la sociedad en su conjunto (Maldonado, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de empleo	42. La falta de empleo incita a las personas a realizar actos ilícitos.	4	4	4	Ninguna
	43. Considera que la municipalidad no brinda oportunidades de trabajo a las personas que se dedican a los delitos ilícitos por la falta de empleo.	4	4	4	Ninguna
	44. Alguna vez fue testigo de una	4	4	4	Ninguna

	comercialización de droga.				
Formas de comercialización de la droga	45.El serenazgo no patrulla debidamente los colegios, discotecas y bares para evitar la comercialización de las drogas.	4	4	4	Ninguna

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

The screenshot shows the Turnitin interface within a browser. The browser tabs include TURNITIN, Feedback Studio, and TRILCE. The address bar shows the URL: uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=2407060. The page header features the CLEMENTINA PLATAFORMA VIRTUAL logo and navigation icons. A left sidebar contains menu items: Mis Cursos, Números de atención, Calendario, Tutoriales, and Tutoriales Biblioteca Virtual. The main content area displays 'Parte 1' and a table of submission details.

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN - Parte 1	25 jul 2023 - 10:00	5 ago 2023 - 10:00	1 ago 2023 - 10:04	100

Refresh Envíos

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación
Ver Recibo Digital	TEMPLE BONILLA EMELY TURNITIN	2137227306	26/07/2023 15:00	15%	Entregar Trabajo

System tray information: 25°C Soleado, Búsqueda, ESP LAA, 15:02 26/07/2023.

Anexo 6. Matriz de consistencia

Gestión de Recursos Humanos y la mejora de la Seguridad Ciudadana en un Municipio de Ayacucho 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
Problema General ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la seguridad ciudadana en un Municipio de Ayacucho 2023?	Objetivo General Determinar de qué manera el proceso de selección de personal calificado se relaciona con la mejora de la seguridad ciudadana en una Municipalidad Distrital de Ayacucho 2023.	Hipótesis General La relación de la gestión de recursos humanos con la mejora de la seguridad ciudadana en un Municipio de Ayacucho 2023 es significativa.	Variable 1: Gestión de Recursos Humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o Rangos
			Proceso de selección	Postulantes	1,2	Escala Ordinal Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Bueno [15, 35 > Deficiente [36, 55> Regular [56,75>
				Cantidad de curriculums	3,4		
			Proceso de Reclutamiento	Igualdad de oportunidades	5,6		
				No discriminación	7		
Entrevista	Evaluación	8,9					
Contratación	Habilidades	10,11					
	Procedimiento de contratación	12,13					
	Duración del proceso de contratación	14,15					
	Variable 2: Seguridad Ciudadana						
Problema Especifico a) ¿De qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la prestación de servicio de seguridad ciudadana? b) ¿De qué manera el proceso de reclutamiento se relaciona con la prestación de servicios de	Objetivo Especifico a) Determinar de qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la prestación de servicio de seguridad ciudadana. b) Determinar de qué manera el proceso de reclutamiento se relaciona con la prestación de servicios de seguridad ciudadana.	Hipótesis Especifico a) El proceso de selección de personal se relaciona de manera significativa con la prestación de servicio de seguridad ciudadana. b) El proceso de reclutamiento se relaciona de manera significativa con la prestación de	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
			Seguridad Pública	Cantidad de monitoreo del Serenazgo.	1	Escala Ordinal Escala de Likert (1) Nunca	Bueno [15, 35 >
				Vehículos de serenazgo.	2,3		

<p>seguridad ciudadana?</p> <p>c) ¿En qué medida se relaciona la entrevista con la prestación de servicios de seguridad ciudadana?</p> <p>d) ¿De qué manera la contratación de personal se relaciona con la prestación de servicios de seguridad ciudadana?</p>	<p>c) Establecer en qué medida se relaciona la entrevista con la prestación de servicios de seguridad ciudadana.</p> <p>d) Determinar de qué manera se relaciona la contratación de personal se relaciona con la prestación de servicios de seguridad ciudadana.</p>	<p>servicio de seguridad ciudadana.</p> <p>c) La relación entre la entrevista y la prestación de servicios de seguridad ciudadana es significativa.</p> <p>d) La contratación se relaciona de manera significativa con la seguridad ciudadana.</p>	<p>Derechos Civiles</p> <p>Violencia</p> <p>Delincuencia</p>	<p>Clases.</p> <p>Tipos de amenazas de delincuencia.</p> <p>Victimización</p> <p>Actos de violencia</p> <p>Falta de empleo</p> <p>Formas de comercialización de la droga.</p>	<p>4,5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10,11</p> <p>12,13</p> <p>14,15</p>	<p>(2) Casi Nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi Siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Deficiente [36, 55></p> <p>Regular [56,75></p>
Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Método de análisis de datos		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Método: hipotético deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal, correlacional.</p>	<p>Población: 133 personas que conforman los trabajadores de la municipalidad y la población del barrio Jr. La Mar.</p> <p>Muestra: 100 personas que conforman los trabajadores de la municipalidad y la población del barrio Jr. La Mar, muestreo probabilístico estratificado.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>			<p>Descriptiva: Procesamiento mediante las hojas de cálculo de Microsoft Excel con tablas de frecuencia y porcentaje.</p> <p>Inferencial: Manejo del SPSS V. 26</p> <p>Rho de Spearman</p>		

Anexo 7. Prueba de confiabilidad

Variable de Gestión de Recursos Humanos

	N°	%
Casos Validos	20	100.0
Excluidos	0	.0
Total	20	100.0
^a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento		

Estadístico de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.838	15

Variable de Seguridad Ciudadana

	N°	%
Casos Validos	20	100.0
Excluidos	0	.0
Total	20	100.0
^a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento		

Estadístico de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.881	15

Anexo 8. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de las dimensiones de las variables 1 y 2.

	Kolmogorov – Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl.	Sig.
Proceso de Selección	.120	100	.001
Proceso de Reclutamiento	.150	100	<.001
Entrevista	.103	100	.001
Contratación	.135	100	<.001
Seguridad Pública	.195	100	<.001
Derechos civiles	.156	100	<.001
Violencia	.136	100	<.001
Delincuencia	.156	100	<.001

Corrección de la significancia de Lilliefors.

Prueba de normalidad de las variables 1 y 2.

	Kolmogorov – Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl.	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	.076	100	.160
Seguridad Ciudadana	.122	100	<.001

Nota: Corrección de la significancia de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDON VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y la mejora de la seguridad ciudadana en un municipio de Ayacucho, 2023", cuyo autor es TEMPLE BONILLA EMELY JOHANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDON VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID: 0000-0003-2325-9579	Firmado electrónicamente por: FRONDONVA el 14- 08-2023 22:14:41

Código documento Trilce: TRI - 0648938