



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la  
Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote,  
2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Landeo Gavilán, Hermelinda (ORCID: 0000-0002-5131-1218)

**ASESOR:**

Mg. Vargas Llumpo, Jorge Favio (ORCID: 0000-0002-1624-3512)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mis hijas Camila y Samira, quienes son mi motor y motivo para salir adelante y seguir creciendo como profesional, a mi amado Henry por su apoyo incondicional., siendo el gran motivo a cumplir este logro profesional.

Hermelinda Landeo

## **Agradecimiento**

Con el presente trabajo de tesis quiero agradecer a Dios, a familia en general por darme el respaldo en todo momento para cumplir este logro profesional.

A la “universidad Cesar Vallejo”, por los deseos de progreso y superación para nosotros, sus alumnos; por todo el apoyo en este proceso.

Al personal policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote, quienes me proporcionaron la información que permitió la recolección de datos para la elaboración de este estudio.

La autora

## Índice

	Página.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestro	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de las variables	13
Tabla 2	Relación entre perfil profesional y desempeño laboral	18
Tabla 3	Relación en la variable perfil profesional y la dimensión de evaluación	19
Tabla 4	Relación en la variable perfil profesional y la dimensión competencia	20
Tabla 5	Relación en la variable desempeño laboral y la dimensión de motivación	21

## Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 1	Organigrama de la dirección ejecutiva de personal PNP – 2020	22

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020. El tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. La población y muestra estuvo comprendida por 16 efectivos policiales que se encuentran laborando en la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote. Se aplicó dos cuestionarios adaptados, para cada una de las variables. En los principales resultados se obtuvo que existe una correlación positiva moderada (0,597) entre el perfil profesional y el desempeño laboral, correlación positiva moderada (0,600) entre el perfil profesional y la dimensión evaluación, correlación positiva débil (0,422) entre el perfil profesional y la dimensión motivación, correlación positiva moderada (0,510) entre el perfil profesional y la dimensión competencias, el 93,8% presentan nivel regular en el perfil profesional y 68,8% nivel regular en el desempeño laboral. Se concluye que existe relación entre ambas variables de estudio.

**Palabras clave:** perfil profesional, desempeño laboral, personal policial

## ABSTRACT

The present study had as objective to determine the relationship between Professional Profile and Labor Performance of the police personnel of the Tourism Commissioner of the National Police of Peru - Chimbote, 2020. The type of investigation is quantitative, correlational, not experimental, transversal. The population and sample was comprised of 16 police officers who are working in the Tourism Commissioner of the Chimbote PNP. Two adapted questionnaires were applied for each of the variables. In the main results, it was obtained that there is a moderate positive correlation (0.597) between the professional profile and job performance, a moderate positive correlation (0.600) between the professional profile and the evaluation dimension, a weak positive correlation (0.422) between the professional profile and the motivation dimension, moderate positive correlation (0.510) between the professional profile and the competences dimension, 93.8% present a regular level in the professional profile and 68.8% have a regular level in job performance. It is concluded that there is a relationship between both study variables.

**Keywords:** professional profile, job performance, police personnel



## I. INTRODUCCIÓN

Para el presente estudio se está esbozando la siguiente realidad problemática.

En estos tiempos ha tomado un valor trascendental la relación entre perfil profesional y desempeño laboral que brindan las organizaciones públicas del Estado, y no son ajenos a ello las comisarias policiales dependientes del Ministerio del Interior.

Por lo tanto, la problemática a estudiar en el actual trabajo de investigación es parte de la experiencia profesional directa que se tiene en la Comisaria de Turismo PNP Chimbote; en la cual trabajamos desde hace varios años.

Durante el desarrollo de la función policial se ha observado diferentes escenarios entre perfil profesional y desempeño laboral que tiene el personal policial que trabaja en la Comisaria de Turismo Ch, lo cual ocasiona malestar, descontento, descuido conllevando a tener una baja producción policial en la Comisaria de Turismo de la PNP de Chimbote.

Frente al aumento de la necesidad de brindar servicio de orientación y seguridad a turistas locales, nacionales e internacionales en las comisarías de turismo de la PNP, se viene incorporándose personal policial que no cuentan con el perfil requerido para cumplir la función como policía de Turismo, ante ello, es conveniente mencionar que en algunos casos esto ocurre por el parentesco de amigos.

Según Villacorta (2013), manifiesta que, en el contexto nacional, muchas instituciones públicas y privadas cuentan con servidores que no tienen el perfil requerido para la función del cargo, mermando la calidad del desempeño laboral.

Según Hoyos (2012), indica, que en la región se debería tener personal calificado para puestos y cargos públicos, el mismo que coadyuvará a tener un buen desempeño laboral y se cumplirá con los objetivos de las instituciones públicas.

Según Castillo (2015), la escasez y falta en el proceso de convocatoria, selección y evaluación son improvisadas y afectan directamente la calidad del servicio prestado al público.

La comisaria de Turismo de la PNP de Chimbote, es una unidad especializada pertenece a la Dirección de Turismo PNP Lima, dependiente del Ministerio del Interior, está situado en el Distrito de Chimbote, Provincia del Santa y Departamento Ancash, siendo una comisaría policial, no es indiferente a tener la problemática con lo que atañe a la incorporación del personal policial por parte de la Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP, con base en la información requerida y las habilidades necesarias, en los años últimos, hemos visto un aumento e incorporación del personal policial, sin embargo, se ha podido observar a personal policial que no tiene el perfil profesional para desenvolverse en la comisaria de turismo, esto puede deberse a una variedad de razones, por ejemplo, la designación de personal por vínculos de amistad.

La comisaria de Turismo de PNP de Chimbote emplean en sus “funciones y competencias la siguiente normativa”:

- “Constitución Política del Estado”.
- “Ley N° 27658.- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado”.
- “Ley N° 28296.- Ley General del Patrimonio Cultural de la Nación”.
- “Ley N° 29408.- Ley General de Turismo”.
- “Legislativo N° 1135”
- “Decreto Legislativo N° 1148.- Ley de PNP”.
- “Decreto Legislativo N° 1149”.
- “Decreto Supremo N° 030 -2002-PCM”

La Institución Policial tiene un amplio respaldo legal para regular las funciones, asignaciones de personal y competencias de cada área, Sin embargo, se observa que, en la DIREJEPER - LIMA, la existencia de carencias en el manejo de las asignaciones de los efectivos policiales por parte de institución.

Desde la perspectiva del investigador, uno de los primordiales orígenes de la baja producción en la COMTUR-PNP-CH, sería la carencia de no contar con un perfil

especializado en la unidad especializada, asimismo existe déficit de personal para poder brindar un buen desempeño laboral por tener una jurisdicción demográficamente extensa; teniendo como Jurisdicción a la provincia de Santa, Casma, Huarvey y Pallasca; cada distrito cuenta con diferentes costumbres, manifestaciones artísticas, estilos arquitectónicos, creencias, leyendas e inicios diferentes.

Por lo tanto, contar con esta realidad nos lleva ineludiblemente a no poder cumplir con el objetivo principal de la “Constitución Política del Perú” (1993). Del artículo 166°, donde indica que el “propósito primordial de la Policía Nacional del Perú, es garantizar, conservar y restaurar el orden interno. Suministra amparo y ayuda a los individuos y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de leyes y seguridad del patrimonio privado y público. Previene, indaga y combate la delincuencia”, siendo el caso de la COMTUR-CH.

Contar con personal que no tiene el perfil calificado para prestar el servicio de orientación y seguridad a turistas locales, nacionales e internacionales, viene colisionando con el desarrollo y eficiencia de la labor policial, en cuanto al acatamiento del propósito, misión y visión delegada por el estado, la misma que “es garantizar, conservar y restaurar el orden interno. Suministra amparo y ayuda a las individuos y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de leyes y seguridad del patrimonio privado y público”, brinda orientación y seguridad a los Turistas Locales, Nacionales y Extranjeros en la jurisdicción de la COMTUR- CH; en ese sentido, el personal PNP, no puede llegar a cubrir el servicio policial a cabalidad en toda la jurisdicción por ser amplia demográficamente y muy poco personal calificado.

Consiguientemente, se observa que este problema viene ocasionando bajos índices de producción en la COMTUR-CH, el mismo que refleja un registro mínimo de capturas de delincuentes que agravan a turistas, intervención de personas y vehículos con requisitorias, etc.

Según la Ley 1149 Ley de Situación personal de la “Policía Nacional del Perú, la Dirección Ejecutiva de Personal PNP, es el órgano de apoyo de la Policía

Nacional del Perú, que tiene por misión organizar, planear, coordinar, dirigir y controlar la dirección del personal, en relación de las necesidades del Instituto y dentro de sus funciones está la de administrar racional y técnicamente al personal PNP, en función del interés Institucional y del cumplimiento de su misión, así como proponer y ejecutar políticas y estrategias para la eficaz administración del personal”.

Asimismo, dentro de su organización registra a la División de Talento Humano, de conformidad al organigrama que se presente a continuación.

**ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL PNP - 2020**

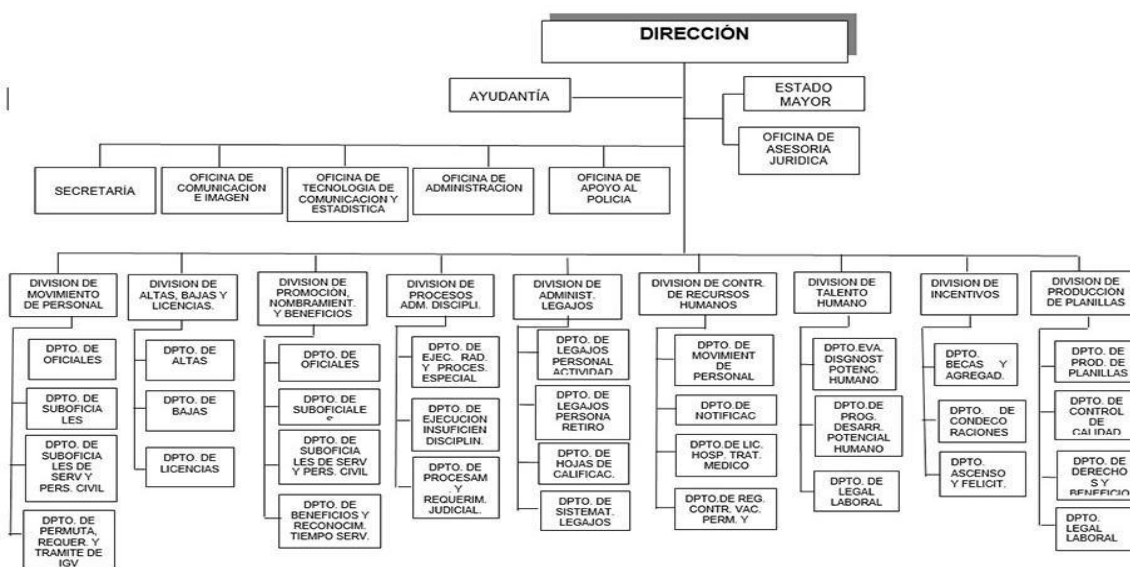


Fig. 1 Organigrama de la dirección ejecutiva de personal PNP - 2020

FUENTE: “página web de la Policía Nacional del Perú”:

Al referirse sobre Recurso Humano se está mencionando al operario como un agregado, tal como se observa en el concepto de la misión de la “Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP”.

La visión moderna de la gestión del talento humano está especificada como la contribución con perfil calificado de los empleados y empleadores de una

organización, con el objetivo de lograr las metas organizacionales e individuales. Lo cual, según las observaciones realizadas se observa que las decisiones tomadas por la “Policía Nacional del Perú, a través de la Dirección Ejecutiva de Personal PNP”, no estarían siendo tomadas en base al perfil requerido de cada unidad Policial, mermando el desempeño del personal policial de la COMTUR -CH, a pesar de contar en su organigrama a la División de Talento Humano, sino que se estarían aplicando desde una figura habitual y opuesta. Planteamos en esta investigación la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020?

Esta investigación se justifica, por que servirá a las personas con capacidad de tomar decisiones, tal como un director o jefe de una gran unidad de la PNP pudiendo utilizar los aportes de esta investigación para generar herramientas de gestión válidas y bien construidas.

Pretende mejorar el desempeño laboral de la COMTUR-CH; y subsecuentemente, elevar la imagen de esta unidad Especializada y por ende, la imagen de la Policía Nacional del Perú.

Contribuirá para que la COMTUR-CH cumpla eficaz y eficientemente la misión encomendada a esta Unidad Especializada, redundando positivamente en los usuarios de la red vial nacional y coadyuvando también a disminuir la sensación de inseguridad en esta zona del Nororiente peruano.

Para otros investigadores que estén interesados en ahondar o ampliar el presente problema de estudio y la propuesta ofrecida en la misma, servirá de punto de inicio; así como también será de utilidad para otras comisarias a nivel nacional que presenten similar situación problemática.

Para lo cual planteamos los siguientes objetivos. Como objetivo general:

Determinar la relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020

Y los siguientes objetivos específicos:

Determinar la relación entre Perfil Profesional y las dimensiones evaluación, motivación y competencias del Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020; Identificar el nivel de Perfil Profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020; Identificar el nivel de Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020.

Hipótesis

Hipótesis General

“H1 Existe relación significativa entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020”.

“Ho No existe relación significativa entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020”.

Hipótesis específica

“H1 Existe relación significativa entre Perfil Profesional y las dimensiones evaluación, motivación y competencias del Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020”.

“Ho No existe relación significativa entre Perfil Profesional y las dimensiones evaluación, motivación y competencias del Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020”.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio se está citando los antecedentes hallados a nivel internacional, nacional y regional.

Antecedente Internacional:

Gómez (2016), en la investigación: "Profesionalización policial en la administración pública federal, 2010-2014", Universidad Autónoma del Estado de México, se arribó la siguiente conclusión:

El propósito del estudio fue exponer los elementos de la Profesionalización Policial y los beneficios para la seguridad pública; fue un objetivo que se verificó en escritura y permitió prestar atención que la profesionalización no se halla afianzada, existe la falta de procedimientos que permitan tener efectivos con ahínco a su carrera, los mismos que pueden ser tentados a delinquir o a infringir el código penal, mediante las coimas, etc.

Medina (2015), en la investigación: se arribó a la siguiente conclusión:

El actual trabajo de investigación fue diseñar las directrices de un enfoque de gestión humana de capacidades y por lo tanto la empresa debe de contar con una estrategia interna y externa e integrarlos en un todo, asimismo permitió observar que las empresas deberían de pasar a un modelo de gestión humana fundado en capacidades de un modelo de gestión humana habitual, mediante capacitaciones, evaluación y desarrollo. Existe el desconocimiento de los jefes de organizaciones sobre el conocimiento formal de sistema de gestión de talento humano y no tienen recursos económicos para dirigir a los empleados a cargo en función a este modelo; ocasionado baja producción en la organización.

Chávez (2015), en la investigación "La Administración Policial hacia una visión de la Administración Pública, de la Universidad Militar de Nueva Granada, en Ecuador; se llegó a la siguiente conclusión:

El objetivo del estudio, fue mostrar la relevancia que tiene la dirección pública en la administración de toda entidad. Verificando en escritura que la Policía Nacional

de Ecuador es una institución pública, legendaria y jerarquizada, rehusándose a cambiar la doctrina institucional por una Administración Pública Moderna y Actualizada, habiendo transformado la mística institucional en subordinación y obediencia en un sumisión perjudicando el buen desarrollo del servicio policial, por lo tanto el personal asignado en cargos con decisión no cuentan con un perfil altamente calificado exigido por la administración pública, entorpeciendo la función de la labor policial; afectando la producción policial.

Hoyos (2010) indagó el Diseño del perfil del cargo basado en competencias, diseñado para optimar las habilidades de los trabajadores y tramitar diversos sistemas de negocio; en este punto concluyó que es imposible identificar o encontrar trabajadores con todo el perfil necesario para realizar determinados trabajos, por lo que propuso elegir una propuesta de carrera para los colaboradores que no desempeñan todas las exigencias del perfil laboral. Por lo tanto, obtienen todas las habilidades que les faltan para desempeñar plenamente con el perfil del puesto que desempeñan; de esta manera, no solo el nivel personal del trabajador se mejorará, sino también se mejorará el desempeño de la empresa, y se podrán lograr los objetivos organizacionales.

Paz (2014) averiguó acerca del Manual de descriptores de puestos del área administrativa de la Fundación Esperanza de Vida, ubicada en Aldea Llano Verde, río Hondo, Zacapa; el propósito de su estudio es identificar la relevancia de que el área administradora de la organización tenga un manual que represente las funciones y particularidades del trabajo; esta investigación es descriptiva; al mismo tiempo, se llega a la conclusión de la gran parte de los colaboradores no comprende los cargos que ocupan. Esto se origina a la inexistencia de un manual que describa sus particularidades laborales, ocupaciones, habilidades y exigencias. De igual manera, el autor mencionó que esto ha derivado en un bajo desempeño laboral de los trabajadores. Otra dificultad encontrada es que la agencia contrata personal que no está calificado porque no ha establecido las funciones y requisitos mínimos para el puesto de trabajo.

López (2012) indagó el Manual de funciones y perfil de puestos para el colegio superior de informática HIGA de la cabecera departamental de Chiquimula; el



propósito es determinar la relevancia del propio manual de la institución, que debe establecer una visión general de cada puesto en la institución de investigación; su investigación es descriptiva. Y concluyó que la mayoría de los trabajadores entienden sus funciones, pero la entidad no cuenta con manuales de cargo y función, por lo que es importante que los trabajadores acuerden tener dichos manuales para que puedan conocer las funciones que deben realizar y ejecutar sus deberes en los puestos que ocupan, con el fin de mejorar su ocupación y realizar plenamente todas sus ocupaciones; en conclusión, el autor mencionó que la entidad necesita redactar un manual que describa las ocupaciones y la visión general de cada uno de los puestos en los campos docente, administrativo y operativo, para así poder comunicarse con todos los empleados.

Sánchez (2011) indagó la Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara; el propósito de esta investigación fue identificar los factores de motivación como los elementos clave que establecen el desempeño laboral de los administradores del hospital. Su estudio fue descriptivo, correlacional, de campo. En conclusión, las labores y ocupaciones establecidas en el ámbito administrativo y de recursos humanos son incompatibles con la retribución de los colaboradores, lo que genera desacuerdo e insatisfacción entre los trabajadores, y señala que, si no existe una alta motivación para los trabajadores, se generará bajo rendimiento en el trabajo.

Pereda (2016), ejecutó un estudio acerca del Análisis de las habilidades directivas; el propósito es analizar las capacidades de gestión de los trabajadores que atienden al sector público en España, provincia de Córdoba; este estudio es cuantitativo; principalmente concluye que si el personal que trabaja en la entidad no está comprometido con la labor, no puede obtener servicio público efectivo y de alta calidad; por otro lado, también mencionó que una de las razones por las que el personal tiene los siguientes puestos de trabajo es que su bajo desempeño se debe a que no tienen habilidades personales relevantes y no pueden dar pleno juego a su labor.

Pérez (2014) investigó El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha); su propósito

es establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores ecuatorianos del MIES (Dirección de la Provincia de Pichincha), su investigación es no experimental. Y, en la conclusión más relevante, se encuentra que los trabajadores no se desempeñaron bien porque sentían que su labor y esfuerzo no estaban justamente apreciados y sus superiores eran autoritarios. Para modificar esto, pensaron que era obligatorio para un buen desempeño laboral, tratar de incentivar y motivar a los trabajadores, hacerlos sentir valorados y mejorar su desempeño.

En el contexto nacional tenemos:

Chayña (2017) indagó Las relaciones públicas interna y el desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca. 2017; el propósito es determinar la relación entre comunicación interna y desempeño de los funcionarios y suboficiales de la jurisdicción, su estudio es correlacional de diseño no experimental. En cuanto a su conclusión sobre el desempeño laboral de los policías, se llega a la conclusión que el nivel de trabajo de la mayoría de los policías es muy alto, representando el 67,3%, en el rango muy bueno el 27,3% y el 5,5% está dentro del rango regular de rendimiento laboral.

Castillo (2015) fue su propósito establecer los problemas de la institución en la gestión pública, involucrando procedimientos de convocatoria, selección y evaluación de la ocupación de los maestros de escuela de los funcionarios de la PNP, y cómo estos resultados afectan la formación de los funcionarios de la PNP; el estudio es descriptivo. Y en su principal conclusión señaló que existe un cierto grado de deficiencias en estos procesos. Esto también se debe a que se puede determinar que no existe un expediente específico para cada docente que imparte el curso. Además, en la misma institución, la gran parte de los profesores se encuentran en otras ocupaciones. Como resultado, no pueden desempeñar eficazmente sus funciones como docentes porque se saltan cursos y no cumplen con la ley debido a diferentes funciones, ignorando así el horario y los temas de los cursos de responsabilidad académica.

Castromonte (2017), estudio sobre el impacto de los perfiles ocupacionales variables y evaluar su resultado en el desempeño laboral de los colaboradores de

la entidad; su estudio es no experimental. En el informe, los autores concluyen que existe una correlación directa entre el perfil profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad.

En cuanto al desempeño laboral, la conclusión es que un 48% de los colaboradores tienen un desempeño malo, un 38% están en una regular escala y un 14% están en una buena escala, lo que indica que el desempeño laboral de la entidad es mayoritariamente bajo. Por tanto, según el autor, estos resultados corresponden a que la gran parte de los colaboradores no desempeñan con las exigencias mínimas requeridas por cada expediente laboral, lo que sobrelleva a su falta de buen desempeño laboral en sus puestos. Lo mismo afectará la contratación del personal antes mencionado por beneficios políticos porque no toma en cuenta que el personal empleado cumple con los requisitos para el puesto.

En cuanto a la formación profesional, el autor concluyó que un 3% de los colaboradores posee buen nivel, un 36% tiene nivel regular y un 62% posee nivel malo, se puede observar que la mayoría de los colaboradores no han aceptado desempeñarse en sus puestos. La formación profesional que requiere la función, para que la formación profesional tenga un gran impacto en el desempeño laboral de los colaboradores.

Desarrollo de las teorías afines con las variables en estudio

Se trata de un conjunto de destrezas, habilidades y conocimientos que un individuo debe realizar para poder ejecutar las ocupaciones y labores propias de una explícita profesión, y realizar con un nivel ideal de eficacia, que se refleja en la realización de labores y ocupaciones. Asimismo, el autor menciona que el perfil ocupacional tiene tres dimensiones, a saber, experiencia laboral, formación profesional, y capacidad (Glasman e Ibarrola, 1978).

En cuanto a Días (2011), su imagen profesional incluye actitudes, conocimientos y habilidades para tener seguro la elaboración de servicios y bienes específicos.

Asimismo, Llanos (2008) mencionó la descripción de las características requeridas por los empleadores, las cuales deben estar en consonancia con el mercado ocupacional y definir las destrezas, habilidades, personalidad y niveles educativos inherentes al desempeño profesional.

Hawes y Corvalán (2005) lo conceptualizan como un conjunto de habilidades y rasgos que tiene un individuo, que puede asignarle tareas, considerar que la tarea está calificada y tener la capacidad de realizar la tarea en ese lugar. De igual manera, el autor cree que, la imagen profesional se relaciona con el entorno del trabajo en una sociedad y época determinadas.

A su vez, Jaramillo (2015) lo conceptualiza como cuando nos referimos a perfiles ocupacionales, al acopio de conocimientos y habilidades que establecen las prácticas ocupacionales y cumplen con los requerimientos del campo laboral, para ello es necesario el desarrollo de conocimientos y habilidades y destrezas. Las competencias deben estar siempre unidas para consolidarlas de manera sólida a nivel teórico y práctico para que puedan ser aplicadas a diferentes campos.

Méndez (2015) cree que son habilidades, conocimientos y destrezas que se organizan sistemáticamente y se convierten en las condiciones básicas para obtener un título profesional y poder desempeñar funciones y tareas en puestos específicos.

La profesionalidad de los profesionales está evolucionando claramente en cuanto a cualificaciones, ya que el conocimiento del pasado, la situación actual y las predicciones de futuro perfilan nuevas actuaciones y profesionales en distintos campos (Nicoletti, Miranda, Marques y Moraes, 2019).

Los resultados manifiestan los cuatro trascendentales componentes del perfil profesional: experiencia profesional, actualización de conocimientos, capital social, e información complementaria. Dichos factores se encuentran significativamente asociados con productividad, ausentismo y potencial de desarrollo profesional. Los hallazgos serán discutidos en términos de su significado teórico y práctico (Aguado, García y Rodríguez 2019).

Cerritelli, Van Dun, Esteves, Consorti, Sciomachen, Lacorte, Null, (2019), ejecutaron una investigación sobre la enfermedad ósea en Italia y creían que la enfermedad se caracterizaba por un hombre adulto que trabajaba solo, principalmente como único practicante, ha recibido formación en osteopatía a través de cursos a tiempo parcial y tiene una licenciatura en ciencias del deporte o fisioterapia.

Chiavenato (2007) lo conceptualiza como conjunto de atributos o tareas que realizan los trabajadores de manera sistemática y repetitiva, por otra parte, el autor indica que estas tareas además pueden ser realizadas por un individuo de manera temporal o permanente. No obstante, insiste en que para que estas tareas formen una función, deben repetirse.

#### Requisitos Conocimientos

Fernández (1996) señaló que un colaborador debe tener conocimientos y habilidades determinadas requeridas para desenvolverse en un puesto laboral, al mismo tiempo que la persona debe desarrollar diversas habilidades y competencias, que deben actualizarse constantemente, así como los requisitos para los empleados que aparecen en el entorno laboral.

Hartmann, Rossetti, Siqueira, Poli de Figueiredo, Rossi, Gomes y Fedele (2019), valoraron el grado de conocimiento de los odontólogos en Rio Grande do Sul, Brasil. Llegaron a la conclusión que el nivel de conocimiento era medio. Finalmente, se destaca que estos profesionales deben capacitarse y actualizarse continuamente.

#### Experiencia laboral

Son conocimientos y habilidades que posee un individuo o un conjunto de personas, y son los conocimientos y habilidades obtenidos durante un determinado período de tiempo en el que realizan actividades específicas; a su vez, estas experiencias se evalúan a partir de los años de implementación, y también se consideran como el tipo de trabajo realizado (Borja, 1995).

#### Formación profesional

Para la colocación y las actualizaciones laborales se encuentran los títulos y el aprendizaje (Education and training, 2015).

Es una acreditación otorgada por la institución de aprendizaje que se obtuvo luego de completar el programa de aprendizaje (Education and training, 2015).

Según Homs (2008), este es el conocimiento y aprendizaje que tiene una persona, y todos estos son adquiridos en su vida.

En la actualidad, la formación es el método más adecuado para garantizar la formación permanente de las ocupaciones que desempeñan los trabajadores en un explícito puesto laboral, la formación posee como propósito originar el desarrollo de los colaboradores y al mismo tiempo promover el desarrollo de la organización. Promover y fortalecer los conocimientos necesarios para optimizar su desempeño laboral (Education and training, 2015).

Los trabajadores bien capacitados harán las cosas de modo seguro y correcto, favoreciendo a los contratistas con los que laboran a conservarse seguros, competitivos y rentables (Guzzon, 2019).

Generalmente, la investigación evidencia que, debido a la mejora de las habilidades y la motivación, los profesionales bien capacitados aumentarán la productividad. En pocas palabras, los profesionales capacitados brindarán un rendimiento mayor (Axelrod, 2019).

Referente a la variable desempeño laboral y sus dimensiones:

Robbins, Stephen y Coulter (2013) señalaron que en este proceso, el nivel de éxito de los trabajadores u organizaciones debe determinarse en función de la realización de sus funciones y metas, por lo que es importante realizar dichas evaluaciones porque pueden evaluar el cumplimiento de la organización y el nivel y grado de consecución de la meta.

Es el nivel en el que el talento humano ejecuta y completa las tareas y actividades solicitadas por la organización de acuerdo con las metas, objetivos, estándares,

criterios, lineamientos y resultados determinados por ella (Bohlander, Snell y Sherman, 2001).

En lo que respecta a Morales (2009), se conceptualiza como el desempeño y las acciones que muestran los trabajadores en el desempeño de tareas y la asignación de puestos de acuerdo a sus funciones, a través del cual los trabajadores también muestran las habilidades y conocimientos laborales adquiridos. Habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes, motivación, personalidad y valores van de la mano para ayudarlo a alcanzar los resultados deseados y desempeñar con los requisitos de la organización en la que se ubica.

Además, el autor también señaló que es la eficiencia y efectividad de las actividades, y las metas marcadas por la organización y el grado en que se alcanzan las metas. Para ello, las personas deben ser capaces de desempeñarse, estar dispuestas a desempeñarse y tener la oportunidad de desempeñarse (Morales, 2009).

Milkovich y Boudreau (1994) mencionaron que están relacionados con la particularidad y características del trabajador.

Cuando el director se siente aislado, esto puede poseer un efecto perjudicial en el desempeño laboral y hacer que roten constantemente, así que mantenerse en el papel y tener una forma de pensar verdaderamente sostenible, experimentada y bien informada en la escuela (Grossman y Nagler, 2019).

## Evaluación

Se trata de un proceso de medición del desempeño y comportamiento de los trabajadores, cuyo propósito es retroalimentar el desempeño (Fernández y Araya 2009).

Wayne (2005) considera que se trata de un método en el que se revisa y evalúa el grado de desempeño de uno o más colaboradores de manera individual y colectiva, de igual manera mediante la evaluación del desempeño se pueden obtener mejores resultados. Para obtener resultados efectivos, se debe brindar retroalimentación del desempeño y se deben mejorar los mecanismos de

incentivos para incrementar la productividad de los colaboradores y las instituciones.

Morales (2009) afirmó que puede establecer y medir el nivel en que cada colaborador conserva su capacidad y efectividad, para que pueda desarrollar sus propias actividades en su puesto laboral.

Su propósito es evaluar el desempeño del trabajador, y sobre esta base evaluar en qué medida el trabajador cumple con sus requisitos y desempeño laboral. Al mismo tiempo, el autor insiste en que se trata de una evaluación dinámica porque el trabajador es evaluado continuamente, y el evaluador es el gerente, el individuo mismo y ambas partes (Chiavenato, 2009).

Del mismo modo, esta valoración ayuda al gerente a optimizar los esquemas de desempeño de los colaboradores y comprender su nivel, lo cual es útil para los trabajadores porque podrá comprender su grado de desempeño, realizar autoevaluaciones y comprender sus debilidades o fortalezas.

Iturralde (2011) considera que este es un enfoque holístico, continuo y sistemático, el cual es llevado a cabo por supervisores directos, quienes evalúan la actitud, comportamiento y desempeño de los trabajadores cuando asumen cargos; además, puede mejorar el desempeño del trabajador a través de él y se puede colocar en el área correspondiente, lo que puede mejorar el nivel de trabajo.

Werther (1999) cree que mediante la evaluación del desempeño de los colaboradores se puede conseguir información para tomar decisiones, como la toma de medidas correctivas o incentivadoras para optimizar el desempeño.

Staff and nonsense (2019) analizó una encuesta acerca del proceso de reclutamiento utilizado por las entidades estadounidenses para contratar al mejor talento y halló que la tercera parte de las empresas verificó si su proceso de reclutamiento resultó en la contratación de adecuados trabajadores, y la empresa determinó que no monitoreaban el reclutamiento. Las razones del efecto incluyen las razones por las que es difícil calcular el desempeño de los trabajadores.



Una encuesta de OfficeTeam encuestó a 308 gerentes del área de recursos humanos sobre el proceso de valoración del desempeño de su empresa y encontró que un 51% de las entidades han restablecido sus procesos en los últimos dos años. Los cambios principales ejecutados fueron disminuir el proceso e incrementar la frecuencia de retroalimentación. Muchas empresas están incrementadas la frecuencia de las evaluaciones de los empleados. Esto puede deberse a que las investigaciones han demostrado constantemente que los empleados, especialmente los millennials, son más exigentes para recibir comentarios. Por ejemplo, una encuesta ejecutada por TriNet y Wakefield Research encontró que, si el 85% de los millennials pueden tener conversaciones más frecuentes con los gerentes, tendrán más confianza (Blanchard, 2019).

Otro método alternativo de evaluación del desempeño es el método alternativo mencionado por Holderness, Olsen y Thornock (2019), quienes mencionaron en el artículo que la evaluación anual del desempeño debe ser reemplazada por revisiones más usuales en entidades tradicionales y tecnológicas. Los motivos de las revisiones más habituales contienen los desafíos enfrentados en la contratación y conservación de trabajadores y el favoritismo de los trabajadores millennials por la tutoría. Además muestra información sobre diversos sistemas de evaluación del desempeño, comprendido el software Insight 360 de JP Morgan Chase.

Willmore (2019) enfatizó la relevancia de la valoración del trabajo y por qué los empleados no deben ignorar la evaluación del trabajo, señalando que la evaluación del desempeño tiene como propósito establecer qué progreso se ha logrado, cómo mejorar y qué se debe hacer a continuación.

Los ejemplos de monitoreo electrónico en el lugar de trabajo contienen el análisis en tiempo real del desempeño de los trabajadores y el uso de información biométrica para el control de acceso e identidad (Manokha, 2019).

## Motivación

Nash (2000) mencionó que la motivación es muy relevante en el desarrollo del trabajo de las personas, porque con ella los trabajadores podrán realizar todo lo planeado de manera satisfactoria, esto es necesario. La organización creará un clima de incentivo positivo y suprimirá todos los esfuerzos de los empleados, para que pueda mejorar el desempeño laboral.

Para que los colaboradores logren un buen desempeño en sus puestos, deben estar auto motivados, pues de esta manera, el personal mostrará disponibilidad, para que el personal tenga la capacidad, iniciativa y conveniencia para completar sus tareas, objetivos o metas de mayor aplicabilidad y muestran una actitud positiva para alcanzarlas (Amaru, 2008).

Es muy relevante efectuar un plan personalizado para mejorar la motivación de aprendizaje de los alumnos universitarios normales, porque a través de ellos, un docente de la zona abrirá un nuevo rumbo para el desarrollo de la investigación temática de formación docente, lo que aumentará la formación de la universidad normal e indicadores de crecimiento profesional (Nagovitsyn, Zamolotskikh, Potashova y Rybakova, 2019).

Los resultados muestran que los alumnos de ingeniería poseen preferencias profesionales en relación a sus campos profesionales, pero una proporción destacable pertenece a categorías indefinidas con un 24,17%. También, un 18,22% de los alumnos de ingeniería industrial poseen preferencia por la administración de entidades, y la gran parte de ellos tiene una orientación científica y tecnológica en cuanto a aprendizaje y metas de aprendizaje, métodos y metas profesionales. Es relevante incentivar a los alumnos para que se desarrollen en áreas asociadas con sus carreras (Arias, Franco y Ceballos, 2019).

Los supervisores logran brindar asesoramiento sobre los roles y la iniciativa esperada de los colaboradores en tomar decisiones. A medida que asumen estos puestos, los supervisores pueden alentarlos a prolongar desarrollando sus experiencias y habilidades, y logran ayudarlos a identificar oportunidades de liderazgo a lo largo del tiempo. Estos colaboradores pueden al menos asumir un

papel de liderazgo en proyectos pequeños para ayudarlos a sentirse estimados (Evans, 2019).

Es relevante proporcionar una base consistente con el aumento de sueldo establecido. Por ejemplo, no es apropiado que los empleados con bajo desempeño reciban el mismo sueldo que los empleados con buen desempeño (Newstrom 2011).

Una parte importante del desempeño es el uso de sistemas de incentivos y recompensa, porque mediante de ellos se logra incitar a los trabajadores a mostrar un mayor desempeño individual o grupal, de manera que su compensación obedezca de una o más dimensiones (Newstrom, 2011).

Whiteley (2019) sugirió que se debería exigir a los empleadores que aumenten los salarios. Estos trabajadores deberían desempeñarse bien en otras áreas de contribución donde puedan agregar valor a la práctica y presentarse a sí mismos de una manera positiva y profesional.

Estos son valores humanos, y los sentimientos de uno jugarán un papel decisivo en la predicción del desempeño de los trabajadores en un corto período de tiempo y de cómo se enfrentan a determinadas situaciones que puedan surgir (Alles, 2007).

## Competencias

Ferraro (2001) conceptualiza esto como la práctica de aprendizaje que logra una persona para obtener un cambio constante para optimizar su desempeño en un puesto laboral específico.

Weick (1979) definió las habilidades como las particularidades básicas de los individuos. Estas características muestran la forma de comportamiento o pensamiento. Tienen tres componentes: comprensión (conocimiento), carencia (emoción, motivación) y capacidad para hacer cosas (estructura organizacional).

Ferraro (2001) conceptualiza que es la práctica de aprendizaje de un individuo para un cambio constante.

En este grupo hallamos la personalidad, motivación, creencias personales, valores, actitudes, conocimientos y comportamientos relacionados con el desempeño, pues su comprensión permitirá determinar los comportamientos que determinan el grado de desempeño de los trabajadores (Hooghiemstra, 1992).

Boyatzis (1982) señaló que existen algunas habilidades indispensables, entre las cuales la primera es moderada o moderadamente dócil, mientras que la segunda puede distinguir a quienes se desempeñan bien en las actividades mencionadas.

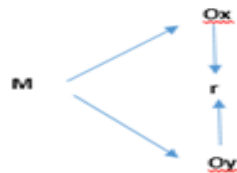
Por su parte, (Bunk, 1994) mencionó que un trabajador sólo necesita poseer conocimientos, habilidades y actitud para ser competente para ejercer su capacidad profesional, al mismo tiempo que el trabajador puede resolver dificultades de modo flexible y autónomo. Está dispuesto a contribuir sus conocimientos a nivel individual y de grupo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

Las particularidades que presenta el estudio de investigación, es cuantitativo, porque se plantean cuestionarios relacionados las variables con opciones de respuestas cerradas con el propósito de cuantificarlos y conseguir resultados estadísticos que admitan realizar el análisis de cada uno de los objetivos determinados en el progreso de estudio (Tamayo, 2011).

El diseño que presenta el estudio es no experimental, ya que para el desarrollo no intervendrá el comportamiento de la variable, solo se basará en la información en un solo momento, considerándose de alcance temporal transversal. Además, se considera correlacional porque se tiene como objetivo analizar el grado de relación entre las variables estudiadas en una muestra de estudio (Sánchez y Reyes ,2002).



Dónde:

**M**= Muestra de estudio

**Ox**= Perfil Profesional

**Oy**= Desempeño Laboral

**r**= Relación entre las variables

### **3.2. Operacionalización de variables**

#### **Variables:**

#### **V1: Variable Perfil profesional**

**Definición conceptual:** Son las capacidades necesarias o requeridas para la solución oportuna y correcta de las necesidades y problemas que rodean un entorno social específico (Zambrano, 2007).

**Definición operacional:** El instrumento usado fue un cuestionario por medio de una encuesta, en el que tenía preguntas dirigidas a las dos variables, considerándose 16 preguntas en la primera variable por presentar cuatro dimensiones y ocho indicadores; en la segunda variable, se consideraron 12 preguntas por tener tres dimensiones y seis indicadores.

**Indicadores:** funciones generales y específicas, conocimientos técnicos, programas de especialización, experiencia general, experiencia específica, grado académico, capacitaciones.

**Escala de medición:** Ordinal

#### **V2: Variable Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Es la eficacia señalada por colaboradores o personal dentro de una organización pública o privada, que se basará en el comportamiento y logros conseguidos (Chiavenato, 2007).

**Definición operacional:** Se refiere al nivel de desempeño que obtienen los trabajadores en un fijo puesto en función del desempeño de sus funciones.

**Indicadores:** capacidad académica, puntualidad, necesidades económicas, auto realización, conocimientos, aptitudes.

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

#### **Población:**

Arias (2012), la población es la agrupación de elementos definidos que poseen características similares. Esta investigación está delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Para el desarrollo del presente estudio la población estuvo comprendida por 16 efectivos policiales que se encuentran laborando en la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote.

#### **Muestra:**

Muestra: es el subconjunto de elementos los cuales pertenecen a un conjunto determinado en sus particularidades llamada población, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para desarrollar este estudio la muestra fue intencional ya que estuvo conformada por 16 efectivos policiales de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote, relacionados directamente con el perfil profesional y desempeño laboral; por lo tanto, el tipo de muestra es no probabilística.

Población de personal de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote

Personal administrativo	1
Estadístico	1
Atención al público	2
Personal operativo	12
TOTAL	16

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica:

Se utilizó la técnica de recolección de encuesta, según Charaja (2011), a través de esta serie de pasos o pasos secuenciales, hasta alcanzar la meta; se puede determinar la relación del perfil profesional y el desempeño laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote, 2020.

Sánchez y Reyes (2015) afirman que estas técnicas son un conjunto de reglas y procedimientos que permiten que las investigaciones establezcan relaciones con los propósitos del estudio. Las técnicas pueden ser directas o indirectas.

Arias (2012) señaló que el método de encuesta se ejecuta de forma escrita utilizando herramientas o formularios escritos que contienen una serie de preguntas.

Para el presente estudio se aplicó dos cuestionarios adaptados, para cada una de las variables, con el propósito de obtener información sobre ellas.

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió a realizar el análisis de datos teniendo como punto de partida la problemática de las variables de estudio en sus diferentes ámbitos, centrándonos en la realidad de la comisaria de Turismo de la PNP Chimbote, que es donde se origina estudio de investigación a tratar, se planteó el problema general, se formuló la hipótesis la cual determinó los objetivos generales y específicos de la investigación, se detalló el método se realizó los cuestionarios a los funcionarios de la comuna municipal, se procesó los datos de los cuestionarios en el software SPSS, se interpretó los resultados a partir de estos se hizo la discusión con las teorías y conceptos plasmados en los antecedentes y para finalizar se hicieron las conclusiones y recomendaciones necesarias.



### **3.6. Método de análisis de datos**

Para procesar la información que se obtendrá con los instrumentos se hará uso del programa SPSS-25. Para el análisis se empleará la estadística descriptiva, la presentación de los resultados se hará uso de cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus gráficos convenientes.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se describe a la ética como una disciplina filosófica encargada de estudiar el bien y el mal, sus relaciones con la moral y el comportamiento del ser humano, asevera también que es un conjunto de costumbres y normas que rigen el comportamiento de la persona dentro de una sociedad. En una investigación científica, la ética estaría entendida al comportamiento adecuado y correcto del investigador en el manejo de información e interpretación de resultados, todo esto depende del compromiso del investigador para ejercer una conducta correcta.

En el presente estudio contará con los principios que se hacen mención a continuación:

Esta investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta los principios y criterios normativos establecidos por el ente académico; los mismos que indicó por medio de una plantilla de desarrollo, las vías a seguir durante el proceso de investigación, desarrollo y presentación de éste.

Durante el desarrollo de la investigación se trató con el debido respeto de los derechos de los encuestados solicitándoles autorización para realizarles las encuestas generando así un clima de confianza en ellos

Se respetó los derechos de autor, dado que se están citando las referencias bibliográficas, académicas mencionando a sus autores.

Lo mismo que en la obtención y recolección de datos para la estadística, respetando las respuestas obtenidos en los cuestionarios de que se realizaron al personal policial de la COMTUR - CH, conservando en resguardo la identidad de los entrevistados.

#### IV. RESULTADOS

##### Prueba de normalidad de las puntuaciones de las variables.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p-valor
<b>Perfil profesional</b>	,964	16	,735
<b>Desempeño laboral</b>	,848	16	,013

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

##### Interpretación:

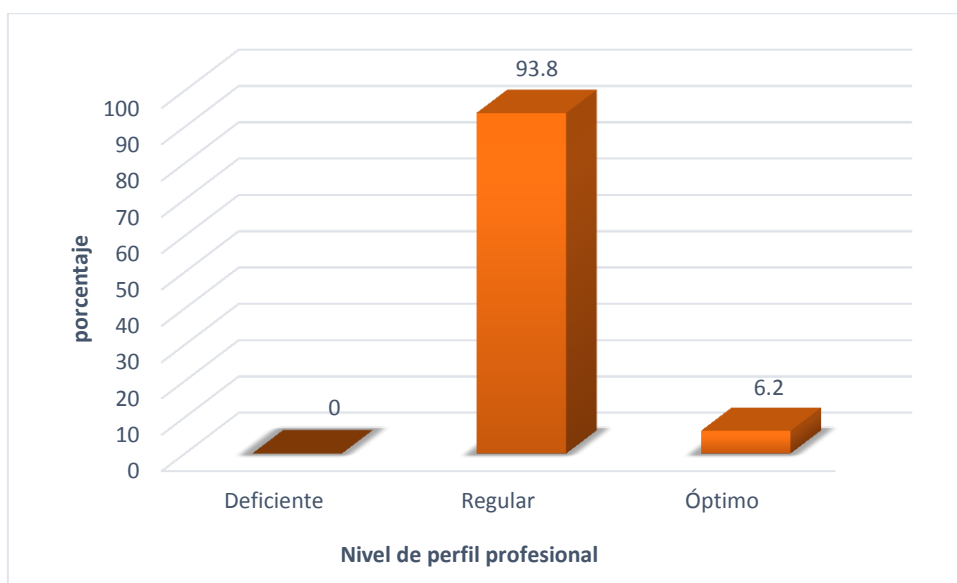
En la tabla anterior se observa que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, indica que el p-valor (0,735) de las puntuaciones del perfil profesional es mayor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se establece que las puntuaciones de esta variable si tienden a una distribución normal. De otro lado se tiene que el p-valor (0,013) de las puntuaciones del desempeño laboral es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que estas puntuaciones no tienden a una distribución normal. Es así que al analizar la correlación entre ambas variables se recurre al coeficiente Rho de Spearman (no paramétrico), por que las puntuaciones de una variable no tienden a una distribución normal.

**Tabla 1**

***Nivel de perfil profesional del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote***

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	16-37	0	0
Regular	38-59	15	93,8
Óptimo	60-80	1	6,2
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado por la autora



**Figura 1**

***Nivel de perfil profesional del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote***

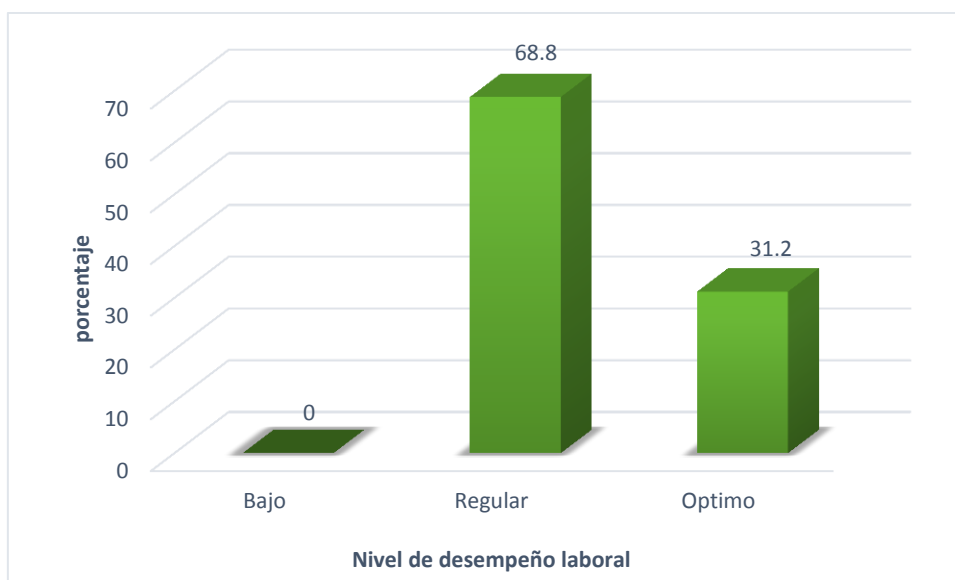
**Interpretación:**

En la tabla 1 y figura 1 se tiene que el 93,8% (15) de los encuestados presentan nivel regular en el perfil profesional, seguido del 6,2% (solo uno) que tiene el nivel óptimo y ninguno está en el nivel deficiente del perfil profesional.

**Tabla 2**

***Nivel de desempeño laboral del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote.***

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	8-18	0	0
Regular	19-29	11	68,8
Óptimo	30-40	5	31,2
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>



**Figura 2**

***Nivel de desempeño laboral del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote.***

**Interpretación:**

En la tabla 2 y figura 2 se tiene que el 68,8% (11) de los encuestados presentan nivel regular en el desempeño laboral, seguido del 31,2% (5) que tienen el nivel óptimo y ninguno está en el nivel bajo de desempeño laboral.

**Tabla 3**

***Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote, en la dimensión evaluación.***

Hipótesis	Rho de Spearman		Evaluación
		Coefficiente de correlación	de
Ho: $\rho_{xy}=0$	Perfil profesional		0,600*
Ha: $\rho_{xy}\neq 0$		p-valor	,014
		N	16

Nota: \*. La correlación es significativa en el nivel de 0,05 (bilateral)

**Interpretación:**

En la tabla 3 se observa una correlación positiva moderada (0,600) entre el perfil profesional y el desempeño laboral en la dimensión evaluación, además el p-valor (0,014) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la Ho (hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas.

**Tabla 4**

***Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote, en la dimensión motivación.***

Hipótesis	Rho de Spearman		Motivación
		Coefficiente de correlación	de
Ho: $\rho_{xy}=0$	Perfil profesional		0,422*
Ha: $\rho_{xy}\neq 0$		p-valor	,041
		N	16

Nota: \*. La correlación es significativa en el nivel de 0,05 (bilateral)

En la tabla 4 se observa una correlación positiva débil (0,422) entre el perfil profesional y el desempeño laboral en la dimensión motivación, además el p-valor (0,041) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la Ho

(hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas.

**Tabla 5**

***relación entre el perfil profesional y desempeño laboral del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote, en la dimensión competencias.***

Hipótesis	Rho de Spearman		Competencia
		Coeficiente de correlación	s
Ho: $\rho_{xy}=0$	Perfil profesional		de 0,510*
Ha: $\rho_{xy}\neq 0$		p-valor	,033
		N	16

Nota: \*. La correlación es significativa en el nivel de 0,05 (bilateral)

**Interpretación:**

En la tabla 5 se observa una correlación positiva moderada (0,510) entre el perfil profesional y el desempeño laboral en la dimensión competencias, además el p-valor (0,033) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la Ho (hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas.

**Tabla 6**

**Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral del personal Policial de la Comisaria de Turismo PNP Chimbote.**

Hipótesis	Rho de Spearman		Desempeño
		Coeficiente de correlación	laboral
Ho: $\rho_{xy}=0$	Perfil profesional		de 0,597*
Ha: $\rho_{xy}\neq 0$		p-valor	,015
		N	16

Nota: \*. La correlación es significativa en el nivel de 0,05 (bilateral)

**Interpretación:**

En la tabla 6 se observa una correlación positiva moderada (0,5197) entre el perfil profesional y el desempeño laboral, además el p-valor (0,015) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas.

## V. DISCUSIÓN

El perfil profesional es un conjunto de destrezas, habilidades y conocimientos que un individuo debe realizar para poder ejecutar las ocupaciones y labores propias de una explícita profesión, y realizar con un nivel ideal de eficacia, que se refleja en la realización de labores y ocupaciones. Asimismo, el autor menciona que el perfil ocupacional tiene tres dimensiones, a saber, experiencia laboral, formación profesional, y capacidad (Glasman e Ibarrola, 1978). Por su parte el desempeño laboral es el nivel en el que el talento humano ejecuta y completa las tareas y actividades solicitadas por la organización de acuerdo con las metas, objetivos, estándares, criterios, lineamientos y resultados determinados por ella (Bohlander, Snell y Sherman, 2001).

En este sentido después del procesamiento y análisis de la información del presente estudio, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaría de Turismo de la Policía Nacional del Perú – Chimbote, 2020, se encontró que existe una correlación positiva moderada (0,597) entre el perfil profesional y el desempeño laboral, además el p-valor (0,015) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas. Estos resultados encontrados se asemejan a los encontrados por Castromonte (2017), quienes concluyen que existe una correlación directa entre el perfil profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad. Por su parte Paz (2014) concluyó que la gran parte de los colaboradores no comprende los cargos que ocupan, esto se origina a la inexistencia de un manual que describa sus particularidades laborales, ocupaciones, habilidades y exigencias.

Además, según Villacorta (2013), manifiesta que, en el contexto nacional, muchas instituciones públicas y privadas cuentan con servidores que no tienen el perfil requerido para la función del cargo, mermando la calidad del desempeño laboral. Por lo tanto, contar con esta realidad nos lleva ineludiblemente a no poder cumplir con el objetivo principal de la “Constitución Política del Perú” (1993). Del artículo



166°, donde indica que el “propósito primordial de la Policía Nacional del Perú, es garantizar, conservar y restaurar el orden interno. Suministra amparo y ayuda a los individuos y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de leyes y seguridad del patrimonio privado y público. Previene, indaga y combate la delincuencia”, siendo el caso de la COMTUR-CH.

Con respecto a la dimensión evaluación, se halló una correlación positiva moderada (0,600) entre el perfil profesional y el desempeño laboral en la dimensión evaluación, además el p-valor (0,014) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas. Esta dimensión se trata de un proceso de medición del desempeño y comportamiento de los trabajadores, cuyo propósito es retroalimentar su desempeño (Fernández y Araya 2009). En este sentido estudios como el de Hoyos (2010) concluyó que es imposible identificar o encontrar trabajadores con todo el perfil necesario para realizar determinados trabajos. También Chávez (2015), concluyó que el personal asignado en cargos con decisión no cuenta con un perfil altamente calificado exigido por la administración pública.

En cuanto a la dimensión motivación, se evidenció una correlación positiva débil (0,422) entre el perfil profesional y el desempeño laboral en la dimensión motivación, además el p-valor (0,041) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas. Nash (2000) mencionó que la motivación es muy relevante en el desarrollo del trabajo de las personas, porque con ella los trabajadores podrán realizar todo lo planeado de manera satisfactoria, esto es necesario. La organización creará un clima de incentivo positivo y suprimirá todos los esfuerzos de los empleados, para que pueda mejorar el desempeño laboral. Así pues, Pereda (2016), concluye que, si el personal que trabaja en la entidad no está comprometido con el trabajo, no puede obtener servicio público efectivo y de calidad alta. Además, Sánchez (2011) concluye que las labores y ocupaciones establecidas en el ámbito administrativo y de recursos humanos son incompatibles con la retribución de los colaboradores, lo que genera

desacuerdo e insatisfacción entre los trabajadores, y señala que, si no existe una alta motivación para los trabajadores, se generará bajo rendimiento en el trabajo.

En relación con la dimensión competencias, se encontró una correlación positiva moderada (0,510) entre el perfil profesional y el desempeño laboral en la dimensión competencias, además el p-valor (0,033) es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la  $H_0$  (hipótesis nula) es decir, se afirma que existe correlación entre las variables analizadas. Ferraro (2001) conceptualiza esto como la práctica de aprendizaje que logra una persona para obtener un cambio constante para optimizar su desempeño en un puesto laboral específico. Estos resultados se comparan con Pérez (2014), encontraron que los trabajadores no se desempeñaron bien porque sentían que su labor y esfuerzo no estaban justamente apreciados y sus jefes eran autoritarios; y Medina (2015), concluyó que las empresas deberían de pasar a un modelo de gestión humana fundado en capacidades de un modelo de gestión humana habitual, mediante capacitaciones, evaluación y desarrollo.

Por lo que se refiere al nivel del perfil profesional, se halló que un 93,8% (15) de los encuestados presentan nivel regular en el perfil profesional, seguido del 6,2% (solo uno) que tiene el nivel óptimo y ninguno está en el nivel deficiente. Este reporte de asemeja al encontrado por Castromonte (2017), quien reporto que un 3% de los trabajadores posee un buen nivel, el 36% tiene un nivel regular y el 62% posee un nivel malo. Y Castillo (2015), menciona las dificultades que afectan a la formación de los profesionales, dentro de ellas encontramos que se encuentran en otras funciones, no pueden desempeñar eficazmente sus funciones y no cumplen con la ley debido a diferentes funciones. Es importante conceptualizar el perfil profesional, según Jaramillo (2015) se refiere al acopio de conocimientos y habilidades que establecen las prácticas ocupacionales y cumplen con los requerimientos del campo laboral, para ello es necesario el desarrollo de conocimientos y habilidades y destrezas. Las competencias deben estar siempre unidas para consolidarlas de manera sólida a nivel teórico y práctico para que puedan ser aplicadas a diferentes campos.

Para finalizar, en el nivel de desempeño laboral, se evidenció que el 68,8% (11) de los encuestados presentan nivel regular en el desempeño laboral, seguido del 31,2% (5) que tienen el nivel óptimo y ninguno está en el nivel bajo de desempeño laboral. En esta dirección Castromonte (2017), reportó que el 48% de los trabajadores tienen un desempeño malo, el 38% están en una regular escala y el 14% están en una buena escala. Por su lado Chayña (2017) reportó que el nivel de trabajo de la mayoría de los policías es muy alto, representando el 67,3%, en el rango muy bueno el 27,3% y el 5,5% está dentro del rango regular de rendimiento laboral. Es relevante definir el desempeño laboral Robbins, Stephen y Coulter (2013) señalaron que, en este proceso, el nivel de éxito de los trabajadores u organizaciones debe determinarse en función de la realización de sus funciones y metas, por lo que es importante realizar dichas evaluaciones porque pueden evaluar el cumplimiento de la organización y el nivel y grado de consecución de la meta.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El principal objetivo que tiene el presente estudio es determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral del personal policial de la COMTUR -CH, después de recolectarse los datos y realizarse el análisis, se llega a la siguiente conclusión que se ha establecido por medio de la correlación de spearman el grado de relación entre la variable perfil profesional y desempeño laboral es  $r_{xy} = 0,5197$  , lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre las dos variables, lo que quiere decir, que mientras más trabajadores desempeñen con el perfil del puesto en el que trabajan el desempeño será óptimo, tal como se evidencia en la tabla 6.

**Segunda:** Al análisis presentado en la tabla 1 el 93% del personal policial de la COMTUR –CH, presentan un nivel de perfil profesional regular, seguido de 6,2% de nivel del perfil profesional óptimo, estos resultados coinciden a los obtenidos por Castromonte (2017). Concluyendo que el personal policial de la COMTUR-CH tienen un nivel regular de perfil profesional

**Tercera:**En lo que refiere al análisis de la tabla 2 sobre el nivel de desempeño laboral del personal policial de la COMTUR-CH, se ha identificado con mayor presencia que el 68,8,0% del personal policial muestran desempeño laboral de nivel regular y el 31,2% de nivel óptimo; estos resultados se asimilan a los obtenidos por Chayña (2017) y a la vez se diferencian a los resultados conseguidos por Castromonte (2017). Se concluye así que en el personal policial de la COMTUR-CH, prevalece un nivel regular de desempeño laboral

**Cuarta:** En la tabla 3 se evidencia la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en la dimensión evaluación, en donde  $r_{xy} \square 0,600$  , significando que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión evaluación implantan una

relación fuerte positiva moderada, lo que quiere decir, a óptimo perfil profesional, óptimo nivel de desempeño laboral en la dimensión evaluación

**Quinta:** En la tabla 4 se evidencia la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión motivación, donde  $r_{xy} = 0,422$  , lo cual representa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión.

**Sexta:** La tabla 5 muestra la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión competencias, donde  $r_{xy} = 0,510$  enuncia una correlación moderada entre la variable perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias, es decir, a mayores competencias, óptimo desempeño laboral.

**Séptima:** Del mismo modo, es oportuno indicar, que en la tabla 6 al observar el análisis de significancia de la prueba de T-Student ( $T_c = 5197$ ) ésta ha generado una  $p = 0,015$  es menor al valor  $< 0,05$ , lo cual admite afirmar que hay una relación significativa entre las variables perfil profesional y desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda la selección y contratación de recursos humanos para la comisaria de Turismo de la PNP de acuerdo al perfil que solicite cada puesto laboral.

**Segunda:** Se recomienda al jefe de la DIRTUR PNP LIMA, brindar reconocimientos económicos y no económicos a aquellos policías que efectúen con los objetivos y metas determinados en su establecimiento.

**Tercera:** Se recomienda al jefe de la COMTUR PNP –CH, efectuar un convenio articulado con establecimientos académicos para ofrecer las enseñanzas a los colaboradores en relación a su perfil de puesto, y su vez, ofrecer las facilidades necesarias para que pueda terminarlas con éxito.

**Cuarta:** Se recomienda al director de la PNP, instaurar en los convenios que ejecuta con las universidades e institutos originar becas académicas para los colaboradores de las entidades de su jurisdicción, para optimizar sus capacidades.

**Quinta:** Se sugiere a los futuros estudiantes de maestría, ejecutar estudios relacionados a los temas de perfil profesional y desempeño laboral en el ámbito de la jurisdicción a nivel de distrito, provincia y departamento.

## REFERENCIAS

- Aguado, D., Andrés, J. C., García-Izquierdo, A. L., & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “*Big Four*”: Job Performance Validation in the ICT Sector. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, <https://doi.org/10.5093/jwop2019a7>
- Alles, M. (2007). *Gestión por Competencias* (Segunda ed.). México: Ediciones Granica. México S.A.
- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores*. México: Pearson Educación. Arias.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, W. L., Franco Delgado de Carpio, E. D., & Ceballos Canaza, K. D. (2019). Professional Preferences and Professional Identity in Engineering Students from a Private University in Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 160–195. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.309>
- Axelrod, J. (2019). Procurement teams need training in non-traditional areas. *American City & County Exclusive Insight*, N.PAG. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136423772&lang=es&site=ehost-live>
- Bartleby: Staff and nonsense. (2019). *Economist*, 431(9142), 55. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136471151&lang=es&site=ehost-live>
- Blanchard, E. (2019). Reevaluating Employee Evaluations. *TD: Talent Development*, 73(3), Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=135100628&lang=es&site=ehost-live>.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (12va ed.). México, México: International Thomson Editores.

- Borja, Maia. (1995). / CPHL. /GCJ-601/ER. 1259-12. Bogota.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. Nueva York: John Wiley & sons.
- Bunk, G. P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Revista Europea de Formación Profesional.
- Castillo, F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú*. Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/Deficiencias.pdf>.
- Castromonte, Emperatriz J. (2017). *“Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.”*. ; Universidad César Vallejo, Huaylas - Perú.
- Chávez (2015). *La administración policial hacia una visión de la administración pública*. Recuperada de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7261/Adminitraci%F3nPublica\\_Administraci%F3nPolicial.pdf;jsessionid=36C61C32BE480F44D68FD84F66574D7D?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7261/Adminitraci%F3nPublica_Administraci%F3nPolicial.pdf;jsessionid=36C61C32BE480F44D68FD84F66574D7D?sequence=1)
- Chayña, M. (2017). *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca*. 2017. Moquegua: Tesis (Maestría). Universidad José Carlos Mariátegui.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: McGraw-Hill
- Constitución Política del Perú (1993). Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Díaz Barriga, F. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. México, D.F.: Trillas.



- Evans, L. (2019). Supervisors as mentors. *College & Research Libraries News*, 80(7), 403–405. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137439802&lang=es&site=ehost-live>
- Ferrández, A. (1996). *El modelo contextual-crítico y el perfil profesional de los Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario*. Primer encuentro Iberoamericano. Universidad Central de Venezuela. Recuperado en <http://edutec.red>.
- Ferraro, E. A. (2001). *Administración de los Recursos Humanos 2001*. Buenos Aires: Valletta Ediciones S.R.L.
- Ganga, F., Fernández, P., & Araya, J. (2009). Propuesta para vincular el sistema de evaluación de desempeño con los perfiles basados en competencias en la subsecretaría del trabajo de Chile. *Revista Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*, (13), 73-116. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-37272009000200003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-37272009000200003)
- Glasman, R. e Ibarrola de M. (1978). *Diseño de Planes de Estudio*. Mexico: CISE, UNAM.
- Gómez (2016). Profesionalización policial en la administración pública federal, 2012-2014 (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65206/TESIS%20definitiva-janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grossman, J., & Nagler, N. (2019). The importance of leadership coaching: Expert support and guidance helps keep principals on the job. *District Administration*, 55(6), 56. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136628920&lang=es&site=ehost-live>

- Guzzon, J. (2019). ENR Southwest's Top Young Pros. ENR: Engineering News-Record, SW8-SW18. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134155509&lang=es&site=ehost-live>.
- Hartmann, R. C., Rossetti, B. R., Siqueira Pinheiro, L., Poli de Figueiredo, J. A., Rossi, F. G., S. Gomes, M., ... Rossi-Fedele, G. (2019). Dentists' knowledge of dental trauma based on the International Association of Dental Traumatology guidelines: A survey in South Brazil. *Dental Traumatology*, 35(1), 27–32. <https://doi.org/10.1111/edt.12450>
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional. Universidad de Talca. Chile: IIDE. Universidad de Talca
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Holderness JR., D. K., Olsen, K. J., & Thornock, T. A. (2019). Making Performance Feedback Work. *Strategic Finance*, 46–51. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134471088&lang=es&site=ehost-live>
- Homs, O. (2008). *La formación profesional en España hacia la sociedad del conocimiento*. España: Editorial Caixa.
- Hooghiemstra, T. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Hoyos, W. (2010). *Diseño de perfil del cargo basado en competencias*. Revista Vol.46. Universidad UEA FIT. Medellín – Colombia. Recuperado de [publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article.pdf](http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article.pdf)
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la Ciudad de Ambato* (Tesis de grado), Universidad

Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de:  
<http://www.repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>.

Jaramillo, O. (15 de Junio de 2015). *Pertinencia del perfil de los profesionales de la información. Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111-120. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>.

Ley N° 1149 Ley de la carrera y situación personal de la PNP. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-carrera-y-situacion-del-personal-de-la-policia-nac-decreto-legislativo-n-1149-876803-10/>

Llanos, J. (2008). *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima.

López, R. (2012). *Manual de funciones y perfil de puestos para el colegio superior de informática HIGA de la cabecera departamental de Chiquimula*. Tesis inédita, Universidad Panamericana, Sede Zacapa, Zacapa, Guatemala.

Manokha, I. (2019). New Means of Workplace Surveillance: From the Gaze of the Supervisor to the Digitalization of Employees. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 70(9), 25–39. [https://doi.org/10.14452/MR-070-09-2019-02\\_2](https://doi.org/10.14452/MR-070-09-2019-02_2)

Medina (2015) “Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria de las artes gráficas en Cal. i (Colombia)” Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n122/v28n122a08.pdf>

Méndez, María T. (2015). “*Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la universidad ricardo palma, año 2014*”. Lima-Perú.

- Milkovich, G. y Boudrean, J. (1994). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio*. Caracas, Venezuela: Editorial Laurus.
- Morales, A. (2009). *Enciclopedia colaborativa en la red cubana*. Recuperado el 26 de Julio de 2019, de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)
- Nagovitsyn, R. S., Zamolotskikh, E. G., Potashova, I. I., & Rybakova, L. V. (2019). Model of the System of Raising the Social Status of the Teacher in the Region on the Basis of a Pedagogical University. *European Journal of Contemporary Education*, 8, 315–327. <https://doi.org/10.13187/ejced.2019.2.315>.
- Nash, (2000) *Gerencia o sistemas de remuneración mal concebidos* Lima – Perú.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Nicoletti, A. M., Zamberlan, C., Miranda, R. C. K., Marques, C., & de Moraes, C. B. (2019). Current status of perfusionists in Brazil: a 2018 survey. *Perfusion*, 34(5), 408–412. <https://doi.org/10.1177/0267659119826491>
- Paz Francisco (2014) "*manual de descriptores de puestos del área administrativa de la fundación esperanza de vida, ubicada en aldea llano verde, río hondo, zacapa.*" Guatemala.
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de córdoba*. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba.
- Pérez (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. Universidad Central del Ecuador en Quito – Ecuador. (Tesis de grado).
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Sánchez C. H. y Reyes M.C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica, Visión Universitaria (5ª ed.)*. Lima, Perú: Business Support Aneth

SRL. Página web de la Policía Nacional del Perú. Recuperado de:  
<https://www.pnp.gob.pe/direcciones/dirrehum/organizacion.html>.

Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara* (Tesis de especialista), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Puerto Cabello, Venezuela). Recuperado de <http://www.es.motivacionlaboral2.382>.

Siampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia/investigacion/E\\_dicon.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia/investigacion/E_dicon.pdf)

Tamayo, M. (2011). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.

Villacorta, A. (2013). *Plan estratégico para mejorar la gestión en la Municipalidad de Nuevo Chimbote*. Trujillo: Tesis (Titulo). Universidad Nacional de Trujillo. p. 97.

Wayne, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9° ed.). México: Prentice Hall.

Weick, k. (1979). "*The Social Psychology of Organizing*",. 2d ed. Reading MA: Addison-Wesley. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702606411>

Werther. W. & Davis. K. (1999). *Administración de personal y de recursos*. México: M.C. Graw Hill.

Whiteley, J. (2019). Dos and don'ts when asking for a raise. RDH, 39(4), 24–30. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=135838430&lang=es&site=ehost-live>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles
Perfiles Profesionales	Son las capacidades necesarias o requeridas para la solución oportuna y correcta de las necesidades y problemas que rodean un entorno social específico (Zambrano, 2007).	El instrumento utilizado fue un cuestionario a través de una encuesta, en el que contenía preguntas dirigidas a las dos variables, considerándose 16 preguntas en la primera variable por presentar cuatro dimensiones y ocho indicadores; en la segunda variable, se consideraron 12 preguntas por tener tres dimensiones y seis Indicadores.	Funciones	Generales	Ordinal
				Específicas	
			Requisitos Conocimientos	Conocimientos técnicos	
				Programas de especialización	
			Experiencia laboral	Experiencia General	
				Experiencia Específica	
		Formación Profesional	Grado académico		
				Capacitaciones	
Desempeño Laboral	Es la eficacia demostrada por colaboradores o personal dentro de una organización pública o privada, que se basará en el comportamiento y logros obtenidos (Chiavenato, 2007).	Se refiere al nivel de desempeño que obtienen los trabajadores en un determinado puesto en función del desempeño de sus funciones.	Evaluación	Capacidad Académica	Ordinal
				Puntualidad	
			Motivación	Necesidades económicas	
				Auto realización	
			Competencias	Conocimientos	
				Aptitudes	

**ANEXO 2:**

**CUESTIONARIO PARA LOS SUB OFICIALES DE LA COMISARIA DE  
TURISMO DE CHIMBOTE**

Fecha : Servicio:  
 Edad : Sexo: (F) (M)  
 Año de servicio :  
 Grado de estudios :

**INSTRUCCIONES:**

Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda según la regla de escala:

	<b>Siempre (S)</b>	<b>Casi siempre (CS)</b>	<b>A veces ( AV)</b>	<b>Casi nunca (CN)</b>	<b>Nunca (N)</b>		
	5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 punto	1 puntos		
N°	PREGUNTA		VALORACIÓN				
	S	CS	AV	CN	N		
<b>Sobre Perfil de Puestos</b>							
1	¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil?						
2	¿Cree que la selección de personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						
3	¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización está acorde a su cargo?						
4	¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña?						
5	¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica?						
6	¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						
7	¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto?						
8	¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo?						
9	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?						



10	¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño?					
11	¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?					
12	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
13	¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña?					
14	¿Ha encontrado cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente?					
15	¿Considera que la capacitación del Personal policial permite desempeñar mejor sus Funciones?					
16	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?					
<b>SOBRE DESEMPEÑO LABORAL</b>						
17	¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo?					
18	¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña?					
19	¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral?					
20	¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?					
21	¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo?					
22	¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa?					
23	¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?					
24	¿Considera que el personal policial aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente					

### ANEXO 3:

#### VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Relacion entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria d Turismo de la PNP Chimbote - 2020  
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				MUY EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PRACTICAMEN TE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
Perfil Profesional	Funciones	Generales	1. ¿Las funciones generales que desempeñan están acorde al perfil?						X		X		X		X		
			2. ¿Cree que la selección de personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						X		X		X		X		
		Específicos	3. ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la institución están acorde a su cargo?						X		X		X		X		
			4. ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña?						X		X		X		X		
	Requisitos conocimientos	Conocimientos técnicos	5. ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica?						X		X		X		X		
			6. ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						X		X		X		X		
		Programas de especialización	7. ¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto?						X		X		X		X		
			8. ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionando a su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
	Experiencia laboral	Experiencia General	9. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?						X		X		X		X		
			10. ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño?						X		X		X		X		
		Experiencia Específica	11. ¿Aplico los conocimientos adquiridos, por la experiencia laboral?						X		X		X		X		
			12. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?						X		X		X		X		
	Formación Profesional	Grado académico	13. ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta está apto para el puesto que desempeña?						X		X		X		X		
			14. ¿Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que se desempeña actualmente?						X		X		X		X		
		Capacitaciones	15. ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?						X		X		X		X		
			16. ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo a sus intereses?						X		X		X		X		



*Jacopa*  
SA. FERRERES  
ROBERTO CÉSAR TORRES-TOLEDO  
TURISMO

## RESULTADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020.

OBJETIVO: Identificar el nivel del perfil profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

DIRIGIDO A: Personal Policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Carlos Roberto TORRES TOLEDO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : SO1 PNP DE LA COMTUR-CH



The image shows the official seal of the Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote on the left, which includes the Peruvian coat of arms and the text 'COMISARIA DE TURISMO PNP CHIMBOTE'. To the right of the seal is a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Carlos Roberto Torres Toledo'.

**VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS  
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

TÍTULO DE LA TESIS: Relacion entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaría d Turismo de la PNP Chimbote - 2020  
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel de desempeño laboral del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				MUY EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PRÁCTICAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	2	3	4	5														
Desempeño Laboral	Evaluación	Capacidad académica	17. ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo?						X		X		X					
			18. ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña?						X		X		X					
		Puntualidad	19. ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral?						X		X		X					
			20. ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?						X		X		X					
	Motivación	Auto realización	21. ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo?						X		X		X					
			22. ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa?						X		X		X					
	Competencias	Aptitudes	23. ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?						X		X		X					
			24. ¿Considera que el personal policial aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se presentan?						X		X		X					




## RESULTADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel profesional del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño ~~laboral de~~ personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

DIRIGIDO A: Personal Policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Carlos Roberto TORRES TOLEDO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : SO1 PNP DE LA COMTUR-CH



The image shows the official seal of the Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote on the left, which includes the Peruvian coat of arms and the text 'COMISARÍA DE TURISMO PNP CHIMBOTE'. To the right of the seal is a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Carlos Roberto Torres Toledo', written over a horizontal line.

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS  
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Relacion entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaría d Turismo de la PNP Chimbote - 2020  
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				MUY EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PRACTICAMEN TE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Perfil Profesional	Funciones	Generales	1. ¿Las funciones generales que desempeñan estan acorde al perfil?				X	X	X	X	X							
			2. ¿Cree que la selección de personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?				X	X	X	X	X	X						
		Especificos	3. ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la institucion esta acorde a su cargo?				X	X	X	X	X	X						
			4. ¿Requiere de esfuerzo la funcion que desempeña?				X	X	X	X	X	X						
	Requisitos conocimientos	Conocimientos técnicos	5. ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica?				X	X	X	X	X							
			6. ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?				X	X	X	X	X	X						
		Programas de especialización	7. ¿Posee la especialiazcion correspondiente para realizar las tareas de su puesto?				X	X	X	X	X	X						
			8. ¿Cuenta con estudios de espeicialiazacion, relacioando a su puesto de trabajo?				X	X	X	X	X	X						
	Experiencia laboral	Experiencia General	9. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?				X	X	X	X	X							
			10. ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formacion en el puesto que desempeño?				X	X	X	X	X	X						
		Experiencia Especifica	11. ¿Aplico los conocimientos adquiridos, por la experiencia laboral?				X	X	X	X	X	X						
			12. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?				X	X	X	X	X	X						
	Formación Profesional	Grado académico	13. ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña?				X	X	X	X	X							
			14. ¿Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que se desempeña actualmente				X	X	X	X	X	X						
		Capacitaciones	15. ¿Considera que la capacitacion del personal permite desempeñar mejor sus funciones?				X	X	X	X	X	X						
			16. ¿Los cursos de capacitacion que recibe, estan de acuerdo a sus interes?				X	X	X	X	X	X						



*[Firma]*  
AUTORIDAD  
COMISARÍA DE TURISMO  
DE LA PNP

## RESULTADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020.

OBJETIVO: Identificar el nivel del perfil profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

DIRIGIDO A: Personal Policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Adhanny JAIMES PEREDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : SO1 PNP DE LA COMTUR-CH




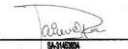
  
ADHANNY JAIMES PEREDA  
SO1 PNP

**VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

TÍTULO DE LA TESIS: Relacion entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaría d Turismo de la PNP Chimbote - 2020  
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel de desempeño laboral del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				MUY EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PRÁCTICAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	2	3	4	5														
Desempeño Laboral	Evaluación	Capacidad académica	17. ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo?						X		X		X		X			
			18. ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña?						X		X		X		X			
	Puntualidad	19. ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral?							X		X		X		X			
		20. ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?							X		X		X		X			
	Motivación	Auto realización	21. ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearia usted mismo?						X		X		X		X			
			22. ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa?							X		X		X		X		
	Competencias	Aptitudes	23. ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?						X		X		X		X			
			24. ¿Considera que el personal policial aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se presentan?						X		X		X		X			



  
 DR. SUSANA  
 KICHAYKI Y. JIMENEZ PEREDA  
 SI. PNP



## RESULTADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel profesional del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

DIRIGIDO A: Personal Policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Adhanny JAIMES PEREDA

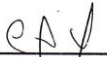
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : SO1 PNP DE LA COMTUR-CH



**VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

TÍTULO DE LA TESIS: Relacion entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaria d Turismo de la PNP Chimbote - 2020  
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				MUY EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PRACTICAMEN TE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
Perfil Profesional	Funciones	Generales	1. ¿Las funciones generales que desempeñan estan acorde al perfil?						X		X		X		X			
			2. ¿Cree que la selección de personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						X		X		X		X			
		Específicos	3. ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la institución esta acorde a su cargo?						X		X		X		X			
			4. ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña?						X		X		X		X			
	Requisitos conocimientos	Conocimientos técnicos	5. ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica?						X		X		X		X			
			6. ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						X		X		X		X			
		Programas de especialización	7. ¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto?						X		X		X		X			
			8. ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionando a su puesto de trabajo?						X		X		X		X			
	Experiencia laboral	Experiencia General	9. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?						X		X		X		X			
			10. ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño?						X		X		X		X			
		Experiencia Específica	11. ¿Aplico los conocimientos adquiridos, por la experiencia laboral?						X		X		X		X			
			12. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?						X		X		X		X			
	Formación Profesional	Grado académico	13. ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña?						X		X		X		X			
			14. ¿Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que se desempeña actualmente?						X		X		X		X			
		Capacitaciones	15. ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?						X		X		X		X			
			16. ¿Los cursos de capacitación que recibe, estan de acuerdo a sus intereses?						X		X		X		X			

  
 SA 31014195  
**JUANA DAYSE GUERRERO MEZA**  
 ST1. PNP

## RESULTADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel profesional del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020.

OBJETIVO: Identificar el nivel del perfil profesional del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

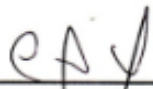
DIRIGIDO A: Personal Policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Juana Dayse GUERRERO MEZA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : ST1 PNP DE LA COMTUR-CH

  
SA 31014165  
JUANA DAYSE GUERRERO MEZA  
ST1. PNP

**VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral del personal policial de la Comisaría d Turismo de la PNP Chimbote - 2020  
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel de desempeño laboral del personal policial de la Comisaría de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				MUY EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PRÁCTICAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	2	3	4	5													
Desempeño Laboral	Evaluación	Capacidad académica	17. ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo?						X		X		X		X		
			18. ¿Considera que su formación academica esta acorde al puesto que desempeña?						X		X		X		X		
		Puntualidad	19. ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral?						X		X		X		X		
			20. ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?						X		X		X		X		
	Motivación	Auto realización	21. ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearia usted mismo?						X		X		X		X		
			22. ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa?						X		X		X		X		
	Competencias	Aptitudes	23. ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?						X		X		X		X		
			24. ¿Considera que el personal policial aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se presentan?						X		X		X		X		

  
 SA 31014165  
**JUANA DAYSE GUERRERO MEZA**  
 ST1. PNP

### RESULTADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel profesional del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote - 2020

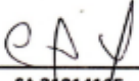
DIRIGIDO A: Personal Policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Juana Dayse GUERRERO MEZA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR : ST1 PNP DE LA COMTUR-CH

  
SA 31014165  
JUANA DAYSE GUERRERO MEZA  
ST1. PNP

ANEXO 4. CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH VARIABLE PERFIL PROFESIONAL

Nº Formularios	PREGUNTAS																Total Filas
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	
1	5	5	5	1	5	4	4	5	1	4	5	5	5	4	4	4	66
2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	4	3	58
3	5	5	5	1	5	5	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	62
4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	69
5	5	5	5	1	4	4	4	5	1	4	5	4	4	3	5	4	63
6	4	4	4	1	4	4	4	4	1	2	5	4	4	2	4	3	54
PROMEDIO	4.67	4.67	4.67	1.00	4.50	4.33	4.00	4.67	1.00	3.50	4.83	4.50	4.50	3.17	4.33	3.67	Varianza total de Items St <sup>2</sup>
DESVEST	0.52	0.52	0.52	0.00	0.55	0.52	0.63	0.52	0.00	0.84	0.41	0.55	0.55	0.98	0.52	0.52	
VARIANZA Si <sup>2</sup>	0.27	0.27	0.27	0.00	0.30	0.27	0.40	0.27	0.00	0.70	0.17	0.30	0.30	0.97	0.27	0.27	29.20
SUMA DE VARIANZAS Si <sup>2</sup>	5.00																

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^K Si^2}{St^2} \right)$$

$\alpha$  = Coeficiente de Crombach

K = N° de ítems utilizados para el cálculo

Si<sup>2</sup> = Varianza de cada ítems

St<sup>2</sup> Varianza total de los ítems

$$\alpha = \frac{16}{15} \left[ 1 - \frac{5.37}{22.30} \right]$$

$$\alpha = 0.884$$

$$\alpha = 0.88$$

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH  
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº Formularios	PREGUNTAS								Total Filas	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	30
2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	31
3	3	3	4	4	3	1	3	1	1	22
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	33
6	4	4	1	4	2	4	4	3	3	26
<b>PROMEDIO</b>	<b>4.00</b>	<b>4.00</b>	<b>3.67</b>	<b>4.17</b>	<b>3.50</b>	<b>3.83</b>	<b>4.17</b>	<b>2.67</b>		<b>total de</b>
<b>DESVEST</b>	<b>0.63</b>	<b>0.63</b>	<b>1.37</b>	<b>0.41</b>	<b>0.84</b>	<b>1.47</b>	<b>0.75</b>	<b>1.37</b>		<b>Items St<sup>2</sup></b>
<b>VARIANZA Si<sup>2</sup></b>	<b>0.40</b>	<b>0.40</b>	<b>1.87</b>	<b>0.17</b>	<b>0.70</b>	<b>2.17</b>	<b>0.57</b>	<b>1.87</b>		<b>30.80</b>
<b>SUMA DE VARIANZAS Si<sup>2</sup></b>	<b>8.13</b>									

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^K Si^2}{St^2} \right)$$

K = N° de items utilizados para el cálculo

Si<sup>2</sup> = Varianza de cada ítems

St<sup>2</sup> Varianza total de los ítems

El instrumento que mide la variable desempeño laboral del personal policial de la Comisaria de Turismo de la PNP Chimbote 2020, ha dado una confiabilidad a través del alfa de Cronbach (r= 0.82), Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno

=PROMEDIO(C5:C16)

=DESVESTA(C5:C16)

=VARA(C5:C16)

=SUMA(C19:J19)

$$\alpha = \frac{8}{7} \left[ 1 - \frac{7.87}{6.80} \right]$$

$$\alpha = 0.818$$

$$\alpha = 0.82$$

#### ANEXO 4: Prueba de normalidad de las puntuaciones de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p-valor
<b>Perfil profesional</b>	,964	16	,735
<b>Desempeño laboral</b>	,848	16	,013

En la tabla anterior se observa que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, indica que el p-valor (0,735) de las puntuaciones del perfil profesional es mayor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que se establece que las puntuaciones de esta variable si tienden a una distribución normal. De otro lado se tiene que el p-valor (0,013) de las puntuaciones del desempeño laboral es menor al valor 0,05 (nivel de significancia), por lo que estas puntuaciones no tienden a una distribución normal. Es así que al analizar la correlación entre ambas variables se recurre al coeficiente Rho de Spearman (no paramétrico), por que las puntuaciones de una variable no tienden a una distribución normal.



## BASE DE DATOS DE VARIABLES PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO

### LABORAL

N° DE ENCUESTA	SEXO	TIEMPO DE TRABAJO (AÑOS)	GRADO DE ESTUDIO	Preguntas																							
				VARIABLE 1. Perfil de Puestos																VARIABLE 2. Desempeño Laboral							
				D1 Funciones				D2 Requisitos Conocimientos				D3 Requisitos Laborales				D4 Formación Académica				D1 Evaluación				D2 Motivación		D3 Competencias	
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	F	21	1	4	4	3	4	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2
2	F	21	1	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	3	4	4
3	F	10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	2
4	F	31	1	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5
5	F	7	1	4	4	4	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
6	M	6	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5
7	M	5	1	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
8	M	38	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	5
9	M	2	1	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	4	5	2	4	4	5	5	3
10	F	22	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
11	F	11	1	4	4	3	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4
12	M	15	1	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	2
13	M	10	1	4	4	4	1	4	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
14	M	16	1	4	3	4	3	4	2	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	2
15	M	18	1	4	5	4	1	4	5	4	3	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2
16	M	31	1	4	4	5	2	4	5	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	3
17	F	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4
18	F	9	1	4	3	4	4	4	3	4	5	1	5	5	4	5	1	5	5	3	4	1	3	4	4	5	2
19	M	15	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
20	F	2	4	4	5	4	1	4	4	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4

LEYENDA:

GRADO DE ESTUDIO

- 1 SUPERIOR TECNICA
- 2 SUPERIOR UNIVERSITARIA

**Anexo 05: Autorización de la institución donde se aplicó el instrumento.**

