



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La Gestión de Recursos Humanos en el Perfil Profesional de Sub
Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Cuno Mayta, Jackelin Aracely (ORCID: 0000-0001-9786-5534)

ASESOR:

Mg. Benavides Luksic, Luis (ORCID: 0000-0003-4001-4215)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis familiares y amigos que me apoyaron con sus palabras y comprensión a seguir con mis metas. A Dios que me llena espiritualmente para sentirme fortalecido y poder continuar con mi sueño.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis padres por la comprensión y el apoyo que me brindan día a día, apoyándome en el logro de mis metas y a mi asesor por la colaboración a través de cada sesión, brindándome las bases necesarias para la culminación satisfactoria de mi tesis

ÍNDICE

CARÁTULA

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| I.INTRODUCCIÓN | 1 |
| II.MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III.MÉTODO | 14 |
| 3.2. Variables, Operacionalización..... | 14 |
| 3.3. Población | 14 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 15 |
| 3.5. Métodos de Análisis de Datos | 15 |
| 3.6. Aspectos Éticos..... | 15 |
| RESULTADOS..... | 16 |
| CONCLUSIONES | 26 |
| RECOMENDACIONES | 27 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS | 31 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Variable “Gestión De Recursos Humanos” | 56 |
| Tabla 2. Fiabilidad del instrumento de la variable 1 | 56 |
| Tabla 3. Variable “Perfil Profesional” | 57 |
| Tabla 4. Estadística de fiabilidad del instrumento variable 2..... | 57 |
| Tabla 5. Correlaciones entre Gestión de recursos humanos y el perfil profesional | 16 |
| Tabla 6. Correlaciones entre el nombramiento de efectivos y el perfil profesional | 18 |
| Tabla 7. Correlación entre la producción de los servicios y el perfil profesional... | 20 |
| Tabla 8. Correlación entre la hoja de información básica y el perfil profesional | 22 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 de dispersión Entre Variables..... | 17 |
| Gráfico 2 de dispersión entre la dimensión 1 (variable I) con la variable II | 19 |
| Gráfico 3 de dispersión entre la dimensión 2 (variable I) con la variable II | 21 |
| Gráfico 4 de dispersión entre la dimensión 3 (variable I) con la variable II | 23 |

RESUMEN

La responsabilidad de la Policía Nacional, La Policía Nacional tiene como razón esencial asegurar, conservar y restablecer el orden interno, brinda protección y asistencia a los ciudadanos, es por ello que es necesario que exista un buen manejo de los Recursos Humanos y el proceso de desempeño de los sub oficiales efectivos de la PNP que laboran en las carreteras de Tacna; ya que, si debido a que, si un empleado no cumple ahora con los estándares mínimos de su labor, no podrá cumplir con sus obligaciones de buena manera, generando desconfianza en la población, pudiendo generar un deterioro de la imagen de la institución policial.

Palabras clave: Gestión, Recursos, perfil, Prevención, Desempeño

ABSTRACT

The responsibility of the National Police, The essential reason for the National Police is to ensure, preserve and restore internal order. Provides protection and assistance to citizens, that is why it is necessary to have a good management of Human Resources and the performance process of the effective sub-officers of the PNP who work on the roads of Tacna; Since, if because, if an employee does not now comply with the minimum standards of his work, he will not be able to fulfill his obligations in a good way, generating distrust in the population, and may generate a deterioration of the image of the police institution.

Keywords: Management, Resources, profile, Prevention, Performanc

I. INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos dentro de la policía latinoamericana requieren de un perfil experto competitivo para ofrecer servicios a los ciudadanos, produciendo habilidades para el perfeccionamiento y desempeño de los policías. La policía latinoamericana se caracteriza por tener tres tipos de policía, el primero de ellos podría ser el Cuerpo Nacional de Policía, por ejemplo, en este caso tenemos a Colombia y Chile (teniendo este Estados Unidos de América: Policía de Investigaciones y Carabineros). Tienen competencias distintas. En segundo lugar, los Cuerpos de Policía Regionales. Son unidades de los gobiernos provinciales, o nacionales. Con la función de los sistemas políticos. Ejemplos son las policías de Brasil, Argentina y México, los Policías Municipales son el tercer tipo de efectivos policiales; La PNP instituto del Estado cuyo propósito es asegurar, a la vez mantiene en el territorio nacional el orden interno así como reestablecerlo, brinda seguridad y auxilio a los ciudadanos; Los integrantes de la División de Protección de Carreteras son los encargados de mantener las carreteras libres, fluidas y seguras. Así como intervenir primigeniamente los accidentes vehiculares que se presenten en la vía nacional donde prestan sus servicios, Ahora bien, el control de los activos humanos representados a través de los subalternos de la Policía Nacional del Perú necesitan ser ejecutados tomando en cuenta las capacidades del personal, destacando su desempeño a través de sus talentos y habilidades acordes con la característica del trabajo logrado dentro de la Unidad de Protección Vial especialmente dentro del departamento de Tacna, para que con la correcta distribución y elección de la asignación del personal se contribuya al beneficio institucional, el policía de autopista debe seguir ciertas necesidades esenciales para el logro en sus capacidades, incluyendo estar físicamente sano, tener la experiencia y acreditación para poder desempeñarse en cualquier ámbito donde sean destacados, Por lo tanto, en caso de un giro del destino o intervención en la prevención del delito, los policías viales pueden ser los primeros en intervenir, por lo que es de extrema importancia, satisfacer ciertos requisitos para el correcto desempeño general en sus funciones, por ello lo indispensable dentro de la administración de los recursos humanos en el instituto y el perfil profesional de los Suboficiales de la Policía, específicamente dentro de la sucursal de Tacna por lo tanto, puede existir un gran acompañamiento entre el control de los Recursos Humanos y el desempeño profesional

de los sub oficiales de la PNP que laboran en las Carreteras de Tacna, Debido a que si un empleado no cumple ahora con las características de desempeño general de la actividad, competencias y capacidades dejará de cumplir con sus obligaciones de manera adecuada produciendo desconfianza de la población en general, perjudicando a la Institución Policial.

Debemos indicar que se realizó la formulación del problema de la siguiente manera, como problema general, ¿Cómo se relaciona la Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021? y como problemas específicos ¿Cómo se relaciona el nombramiento de efectivos en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021?, ¿Cómo se relaciona la producción de los servicios en el en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021?, ¿Cómo se relaciona la hoja de información básica en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021?; La justificación del estudio se enmarco contextualizando si la Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021 es conveniente para poder establecer el adecuado manejo del área de contrataciones de la Policial Nacional del Perú respecto a los efectivos que trabajan en determinadas áreas, estableciendo con ello que se debe tener al personal idóneo en el área donde encaja su perfil profesional conforme sus estudios y/o especializaciones; cuya trascendencia a nivel social quedara denotado en un eficiente resguardo de la población; ya que tanto los efectivos policiales que realizan patrullaje y los que realizan trabajos administrativos tendrán un puesto laboral conforme a su capacidades y formación académica; lo cual conllevara a combatir una gran problemática actual, la cual es la inseguridad ciudadana y la cual ha incrementándose con el transcurso del tiempo, haciendo ver las falencias existentes dentro de la Policía Nacional del Perú, donde se ha visto que a pesar de los grandes esfuerzos por erradicar dicha problemática, no se ha podido combatir de manera idónea, además es preciso recalcar que algunos efectivos policiales no encajan realmente en el puesto donde se encuentran trabajando actualmente, específicamente en la unidad de carreteras de la ciudad de Tacna, se debe recalcar que el área de recursos humanos debe implementar una adecuada gestión pública, tal y como lo establece la ley de modernización del estado, donde se especifica claramente que toda entidad pública debe buscar satisfacer las necesidades de los ciudadanos de a pie, la presente investigación buscará crear nuevos conceptos y parámetros para tener un manejo

idóneo y destinar a cada efectivo policial al área donde encaje conforme a su hoja de información básica, mediante este estudio se establecerá la relación existente entre dos variables que tuvieron una definición conceptual acorde a la literatura y normativa vigente y se buscara establecer la relación causa — efecto existente entre ambas, creando de manera tal, nuevos antecedentes para las investigaciones venideras. Dentro de la investigación se planteó como objetivo general, Determinar la relación de la Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021 y como objetivos específicos, Analizar la relación en el nombramiento de efectivos en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, Precisar la relación de la producción de los servicios en el en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, Identificar la relación de la hoja de información básica en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021. La hipótesis general se formuló enunciando, La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021 y como hipótesis nula, La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021 y se establecieron como hipótesis específicas, El nombramiento de efectivos se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, La producción de los servicios se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, La hoja de Información básica se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como Antecedentes Internacionales tenemos los siguientes autores.

Ghillione (2015) desarrolla la tesis: Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. (La Pampa – Argentina) previo a la obtención del título de maestría en gestión empresarial. La presente tesis tiene como finalidad el dar a conocer el desarrollo de la gestión de los Recursos Humanos en la Administración, se busca las relaciones que pueden obtener lo R.R.H.H. debido a que cuentan con seis subsistemas los cuales son: selección personal, rotación del personal; sanciones y cultura organizacional; capacitación; plan de carrera; los cuales están a la vanguardia del hilo global.

La presente tesis tiene como finalidad el dar a conocer el desarrollo de la gestión de los Recursos Humanos en la Administración, se busca las relaciones que pueden obtener lo R.R.H.H. debido a que cuentan con seis subsistemas los cuales son: selección personal, rotación del personal; sanciones y cultura organizacional; capacitación; plan de carrera; los cuales están a la vanguardia del hilo global.

Fernández (2011) desarrolla la tesis: Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco. (Guatemala – Guatemala). Previo a la obtención del título de grado de maestro. La tesis presentada se enmarca en la definición de instrucción democrática, de tal forma que la relación de la investigación, se da mediante los juicios vinculados al período de derecho y al mando de los riesgos.

La tesis presentada se enmarca en la definición de instrucción democrática, de tal forma que la relación de la investigación, se da mediante los juicios vinculados al período de derecho y al mando de los riesgos.

Asu vez tenemos como Antecedentes Nacionales los siguientes autores.

Dolores (2020) desarrolla la tesis: La Gestión de recursos humanos y la rotación del personal del banco BBVA continental, huacho 2019(Huacho – Perú) previo a la

obtención del título de profesional en negocios internacionales. En la presente tesis nos habla de la responsabilidad que conlleva el ser gerente de una compañía, conocer y proyectar las necesidades de los empleados al igual que valorar las capacidades y de tal forma realizar una correcta elección del personal. es apropiado para poder desarrollar tanto las tareas institucionales como el óptimo cumplimiento de la performance del personal dentro de la entidad.

Muñoz (2017) Desarrolla la tesis Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016 (Lima – Perú) Previo a la obtención del título de Maestro en gestión pública. Podemos ver en la siguiente tesis que a nivel internacional la globalización es un estribo muy sustancial para el cambio. Nos dice que se puede lograr que las sociedades y los R.R.H.H. sean más subsidiarios aportando desafíos y aptitudes como táctica para un cambio radical pero necesario.

Así mismo las teorías relacionadas a:

Gestión de recursos humanos:

Chiavenato (2016), afirma que la gestión del talento humano se encuentra estrechamente ligado a las políticas y prácticas privadas o públicas, colocando en práctica procesos de reclutamiento, elección, preparación, estímulos y evaluación. El control de activos humanos se centra en la distribución, progreso y organización, además de las herramientas apropiadas, que tendrán como propósito el perfeccionamiento de los empleados a cargo, de igual manera esta organización es fundamental para que los empleados a cargo logren sus metas y objetivos particulares, que pueden estar de una u otra manera asociados al trabajo; Este departamento es responsable de asegurar que cada trabajador brinde un trabajo eficaz; de esta manera podemos concluir que el control de recursos humanos es responsable de llevar a cabo todos aquellos movimientos que aseguren que el cuerpo de trabajadores, se desarrolle de manera óptima dentro una entidad o empresa.

Smith (2017), define la gestión de recursos humanos como aquel proceso que involucra todas las actividades que facilitan que el talento humano de la empresa, contribuyan al logro de los objetivos de la organización, tanto en aspectos operativos, procedimentales y las consecuencias de estos.

Torres & Díaz (2019) señalan que el estilo de gestión que demandan los nuevos tiempos, debe enfocarse en promover las capacidades del factor humano dentro de la organización, para lo cual deberá dirigir adecuadamente el conocimiento y habilidades individuales, con el objetivo de que aprendan a trabajar en equipo, para lograr los resultados buscados por la organización de forma eficiente y eficaz; en consecuencia resalta la importancia del factor humano como la clave que permitirá a las empresas o instituciones, generar ventajas competitivas, las que a su vez les ayudará a diferenciarse, ofreciendo un servicio sostenible y eficiente en el tiempo.

Armijos, Bermúdez & Mora (2019), en la misma línea, manifiestan que el recurso humano de una empresa es su activo más valioso, puesto que el personal no se percibe únicamente como un recurso, sino que es percibido como talento humano, capaz de ser desarrollado en beneficio de la competitividad empresarial o institucional, es así que la gestión recursos humanos deja de concebirse solo como la selección y la contratación de empleados, si no que involucra entre muchas otras funciones la gestión del talento humano el cual permite formular indicadores que fortalecen los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitaciones.

Shahibudin (2016), resumiendo lo expuesto anteriormente, resalta la imperiosa necesidad de que las organizaciones, valoren adecuadamente el recurso humano como un elemento estratégico, que da valor a los procesos, generando así ventaja competitiva.

George Bohlander, Scot Snell, Arthur Sherman (2017) En la actualidad, todos los procesos de contratación tienden a ser más traumáticos y rigurosos, estableciendo sus requisitos en consonancia con los solicitados por Recursos Humanos, como resultado se busca llegar a postulantes capaces, teniendo en cuenta sus habilidades para la actividad, evaluando su capacidad física y mental, afrontando para ello una cadena de investigaciones y comprobaciones.

Espinoza (2018) define a los Recursos Humanos como un cúmulo de conocimientos, motivaciones, talentos, habilidades, aptitudes y técnicas que poseen los individuos de esta región para que de esta manera puedan aportar todo esto al cuerpo de trabajadores de la organización, resultando en bendiciones competitivas que

aseguren un adecuado ejercicio de las áreas alternativas de la empresa. De esta manera el área de recursos humanos se constituye como el lugar más crítico de las entidades u organizaciones para lograr su realización, por lo que los individuos de este lugar crucial dentro del grupo deben ser visibles como una inversión debido a que su permanencia es un deseo para cualquier empresa.

Escobar (2016) sostiene que "Recursos Humanos es un lugar que tiene una función predominantemente gerencial, con una estructura preparada, verde y en constante evolución. Está relacionado con el desarrollo y la maleabilidad de las técnicas de trabajo, sus fechas de corte de diligencia son a largo plazo y su alineación es de carácter trascendental.

La gestión es conocida como cualquier movimiento y forma de manejar algo en el argumento de la empresa comercial, el término control puede ser entendido como la ejecución de movimientos dirigidos a alcanzar un bien para la organización o institución; es el encadenamiento de acciones trabajadas a través de sus participantes para obtener los objetivos dentro del ámbito no público, empresarial y social. La gestión precisa en el manejo de las fuentes humanas es concluyente para lograr un ambiente de trabajo refinado, de manera que los empleados se expandan en el trabajo y su permanencia dentro de la organización dependa de ello.

Según González (2016) La relación certera que se da entre la organización o la organización y los trabajadores parte de un deseo radical y certero de personal con requerimientos profundos de satisfactorios y de producción, estos últimos como factores humanos de interés para la empresa, todo esto de la mano de los valores, todo lo anteriormente expuesto es la plataforma y el inicio para que se pueda realizar un certero reclutamiento, categoría, capacitación y seguimiento del personal.

Mathis & Jackson (2019) Para el desarrollo de los recursos humanos en las entidades, es importante contar con un entorno único de Recursos Humanos, ya que es un lugar primordial en el que la organización se apoya para mejorar su ubicación donde se desarrollan sus servicios; por ello, debe estar formada por profesionales, organizados, capacitados y especialistas en la mejora de las obligaciones propias del área, y que además deben ser capaces de realizar sus trabajos con el uso de sistemas

adecuados con el reconocimiento de la ayuda de los colaboradores.

Castaño (2016) El objetivo del lugar de reclutamiento y selección es proveer al personal vital a través de grandes técnicas, que es la técnica de elección externa y el método de recepción, la primera consiste en la recepción de solicitudes y CVs hasta su posterior incorporación, la segunda se inicia con la firma del convenio, concluyendo el periodo de prueba.

Mondy (2017) El Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH) es el factor de vista planificado para obtener datos considerables y prácticos a partir de los cuales hacer selecciones determinantes para los recursos humanos que obliga a ser dotados en perspectiva a la cantidad. El reclutamiento es la mejora en la que los seres humanos son reclutados de una manera sucesiva en números restringidos en busca de aptitudes adecuadas por medio de la visualización de sus archivos pertinentes para ocupar en consecuencia las posiciones que se organizan por ese empleador.

El reclutamiento por Internet apodado Ciber reclutamiento se basa totalmente en un hombre o mujer en el que su importancia está dentro del potencial para llevar a cabo dicho método a través de la comunidad, actualmente se estudian los anuncios de procesos en los sitios web corporativos en los que juegan un papel de análisis y seguimiento de una manera enérgica como una forma de cumplir con su propósito.

Perfiles Profesionales:

Arnaz (2016) Existen concepciones especiales con respecto al perfil profesional, se podría definir como un esquema de los rasgos que posee un profesional para que pueda abordar y remediar las problemáticas sociales actuales, hay que destacar que esta voluntad profesional debe haber pasado por una etapa formativa.

Glazman (2017) afirma que la práctica profesional se refiere a dos dimensiones

bien delimitadas. La primera se remonta a la actividad a desarrollar dentro del destino y la segunda se refiere al nivel de comportamiento a lo largo del grado de formación, de manera que cuando ocupe un puesto de proceso acorde con su carrera, sea capaz de desarrollarse en consonancia con sus habilidades y conocimientos recibidos. El ejercicio profesional se refiere tanto a lo social como a su relación con una sociedad determinada, también se afirma que el tremendo problema dentro de la idea de los perfiles es que estos se abordan desde una estructuración de metas conductuales, lo que motiva a disponer de los análisis a los hechos que se adquieren durante la formación académica.

Villarreal (2016) nos dice que una carrera, responsabiliza a la persona que la ejerce y esta tiene que entregar soluciones idóneas a las demandas que se derivan de su propio trabajo y también a los deseos sociales relacionados con el entorno de su carrera, las mencionadas habilidades se realizan vía una educación de calidad.

Díaz (2017) describe el perfil profesional como un conjunto de ciencias, talentos y aptitudes que enmarcan el ejercicio de la carrera, es por ello que el perfil profesional se elabora después de haber establecido los principios del perfeccionamiento curricular y que forma parte de un método, para lo cual es de suma importancia definir un perfil humanista y de apoyo estrechamente asociado a los conocimientos y competencias, también es de suma importancia delimitar las regiones o sectores en los que el experto desempeñará su labor.

ONG LEÓN (2019) El empleado que sirve a la sociedad tiene un amplio conocimiento de la formación y los problemas sociales y el saber hacer de la conducta humana, lo que le faculta para:

1. Intervenir eficazmente dentro de los fenómenos sociales emergentes en los que están inmersos individuos, hogares, organizaciones y grupos.
2. Participar activamente dentro de la realización de políticas sociales.
3. Apoyar a los ciudadanos dentro de la seguridad en sus derechos y que estos no sean vulnerados, para que esto conlleve a un buen desarrollo de la entidad o corporación donde el experto desempeña sus actividades diarias.

Auccasi (2020) El perfil del experto es el esbozo de sus rasgos de formación reconocida y educación profesional, que dota al actor de la capacidad de suponer, crear, replicar y contar con la dedicación desde la perspectiva de los valores sociales: armonía, justicia equitativa, como búsqueda de la trascendencia humana dentro del próximo milenio como base de la mejora sostenida y la justicia social.

La descripción de los rasgos y las potencialidades de un experto constituye el saber hacer, las habilidades y las actitudes del profesional como un conjunto de valores, habilidades y destrezas que debe tener el experto, lo que ayuda a los diseñadores de currículos a visualizar las ondulaciones de los rasgos del profesional y también puede utilizarse para estimar aproximadamente las regiones visibles de la profesión. Se relaciona con la práctica social en términos de los deseos más acuciantes de un país o una red.

Según José Antonio Arnas (2016), la concepción profesional es una representación de las diferencias que se solicitan de especialista para comprender y corregir las necesidades generales. Esta persona se formará como experta, después de haber participado en el complemento exitoso de obtener conocimientos amplios.

Díaz (2016) considera que el perfil competitivo lo estructuran, tanto, las experiencias como las cualidades. Todo esto en conjunto, determinado operacionalmente, delimita un ejercicio profesional, lo cual conlleva a que el desempeño sea óptimo y a favor de la entidad o empresa.

Edgar H. Schein (2016). La comprensión de principios profesionales, toma en cuenta cómo los individuos denotan compromiso con su propio desarrollo; el conocimiento de los propios talentos y de las propias habilidades, como también de los motivos y necesidades que se relacionan con la carrera.

Gómez (2017) considera que el perfil profesional es un dispositivo de gestión que apoya el reclutamiento, la selección, el desarrollo y la evaluación de las competencias humanas. Por otro lado, el perfil puede ser utilizado como un manual

para el perfeccionamiento de propuestas curriculares que vendan el desarrollo de habilidades para puestos de trabajo, de manera que prepare al personaje para formar parte de la agresiva fuerza de trabajo que necesitan las entidades del reino.

Díaz (2020) Indica que el perfil del profesional se compone de conocimientos, habilidades y actitudes, y responde a la pregunta ¿Qué rasgos académicos y laborales necesita la persona que va a intentar cumplir esos deseos propios? Para ello es muy importante definir la carrera, que se caracteriza porque consiste en un conjunto de movimientos que implican conocimientos, estrategias y de vez en cuando, una formación cultural, médica y filosófica. Estos movimientos permitirán desempeñar responsabilidades que aseguren la producción de servicios y bienes concretos, definir una carrera implica determinar los deportes ocupacionales y sociales que dependen del contexto en que dependen del contexto en el que se practican.

Tejada (2018) El término perfil o perfiles se remite a la verdad de que los perfiles pueden decidirse en función de la cantidad del perfil del experto, La amplitud del perfil profesional. Así, encontraríamos un perfil amplio o generalista, orientados a dar soluciones positivas en el desempeño de sus labores; creando con ello, perfiles especializados.

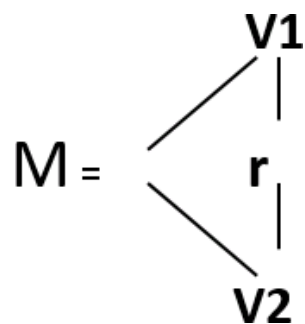
Llanos (2017) La evaluación es un proyecto tan importante para los elementos externos de un programa, como para los responsables de la aplicación de la misma. La evaluación de la congruencia interna del perfil se refiere a la evaluación del perfil con el reconocimiento de los niveles de generalidad o específicos con los que se aprecia el grado de relación y no contradicción de los factores que lo definen, tales como: conocimientos técnicos, competencias, habilidades entre otros.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Teniendo en cuenta la idea de Carrasco (2007), el boceto de esta observación es no experimental porque no se manipulan las variables y no hay una institución de control o grupo experimental. Los fenómenos de la realidad se estudian después de que se produzcan. En base a la propuesta de Carrasco (2007), este examen tiene un diseño no experimental de tipo correlacional transeccional ya que busca determinar el grado de relación entre las variables bajo observación.

El esquema del diseño es el siguiente:



3.2. Variables, Operacionalización

Comienza a crear la tabla o matriz de consistencia que va acorde al fenómeno aprendido y a la fórmula de dificultad la cual se encuentra dividida por dos variables y cada una de ellas cuenta con 3 dimensiones y cada dimensión por 2 indicadores, los cuales sirvieron para la formulación de la respectiva encuesta.

3.3. Población

Hernández (2004) Es el universo total en que se enmarca el fenómeno a aprender, para su posterior divulgación y representación.

La población de esta investigación estará definida por los destacamentos de protección de carreteras de Boca del Rio y Camiara.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el acopio de datos se ha utilizado la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario; por ende, se trabajó con las extensiones de la variable; de la cual se crearon los indicadores convenientes a cada dimensión, de esta forma se levantaron los ítems para la realización de las respectivas interrogantes.

3.5. Métodos de Análisis de Datos

Se manipulará el alfa Cronbach para crear la confiabilidad del instrumento utilizado, para lo cual se utilizará el programa estadístico Spss.

Confiabilidad del instrumento

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es
inaceptable De .60
a .65 es indeseable.
Entre .65 y .70 es mínimamente
aceptable. De .70 a .80 es
respetable.
De .80 a .90 es buena
De .90 a 1.00 Muy buena

3.6. Aspectos Éticos

Se comprobará el consentimiento autónomo de cada individuo encuestado.

Claridad: el resultado obtenido en el presente fenómeno de exploración son las derivaciones indiscutibles, las cuales no fueron alteradas de ninguna manera por ningún tipo de instrumento tecnológico.

Pertenencia intelectual: el crecimiento del presente estudio ha seguido una técnica para una conveniente formulación respetuosa de los derechos de autor, de tal manera que se establece en cada una de sus citas textuales o paráfrasis la autoría de los contenidos que favorecieron el avance del presente proyecto.

RESULTADOS

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Hi: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021

Ho: La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

Tabla 1. *Correlaciones entre Gestión de recursos humanos y el perfil profesional*

| | | | | Correlaciones | |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|--|
| | | | Gestión de Recursos Humanos | perfil Profesional | |
| Rho de Spearman | Gestión de Recursos Humanos | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,670** | |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | |
| | | N | 45 | 45 | |
| | perfil Profesional | Coefficiente de correlación | ,670** | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | | |
| | | N | 45 | 45 | |

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

Conforme el estudio estadístico se llega a la determinación que hay significativa relación entre La Gestión de Recursos Humanos con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021; La correlación Rho de Spearman = 0,670” estimo una correlación alta entre variables y es significativa $p < 0,00$ ($p < 0,05$).

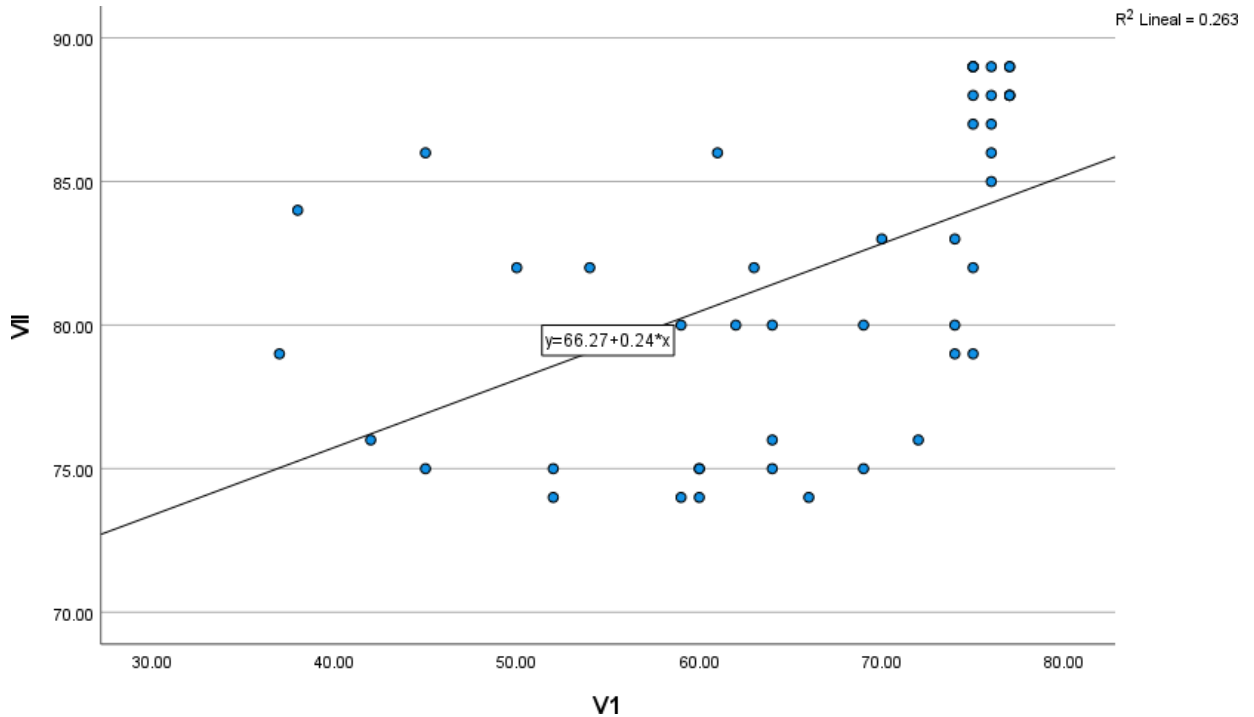


Gráfico 1 De Dispersión Entre Variables

En el presente diagrama de dispersión se puede apreciar que existe una tendencia ascendente lineal $R^2=0,263$ multiplicado este valor por 100 obtenemos 26.3% que sería la varianza compartida, entonces el perfil profesional constituye o explican un 26.3% de la variación, por ende, queda demostrado que la gestión de recursos humanos si se relaciona con el perfil profesional.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 1

Hi: El nombramiento de efectivos se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú.

Ho: El nombramiento de efectivos no se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 2. *Correlaciones entre el nombramiento de efectivos y el perfil profesional*

Correlaciones

| | | | NOMBRAMIENTOS DE EFECTIVOS | perfil Profesional |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | NOMBRAMIENTO DE EFECTIVOS | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,609* |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 45 | 45 |
| | perfil Profesional | Coeficiente de correlación | ,609* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 45 | 45 |

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

Posterior al análisis estadístico, según la tabla. Se llega a la deducción que hay una elocuente relación entre El nombramiento de efectivos con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, La correlación Rho de Spearman = 0,609 estimó una correlación alta entre variables y es significativa $p < 0,00$ ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

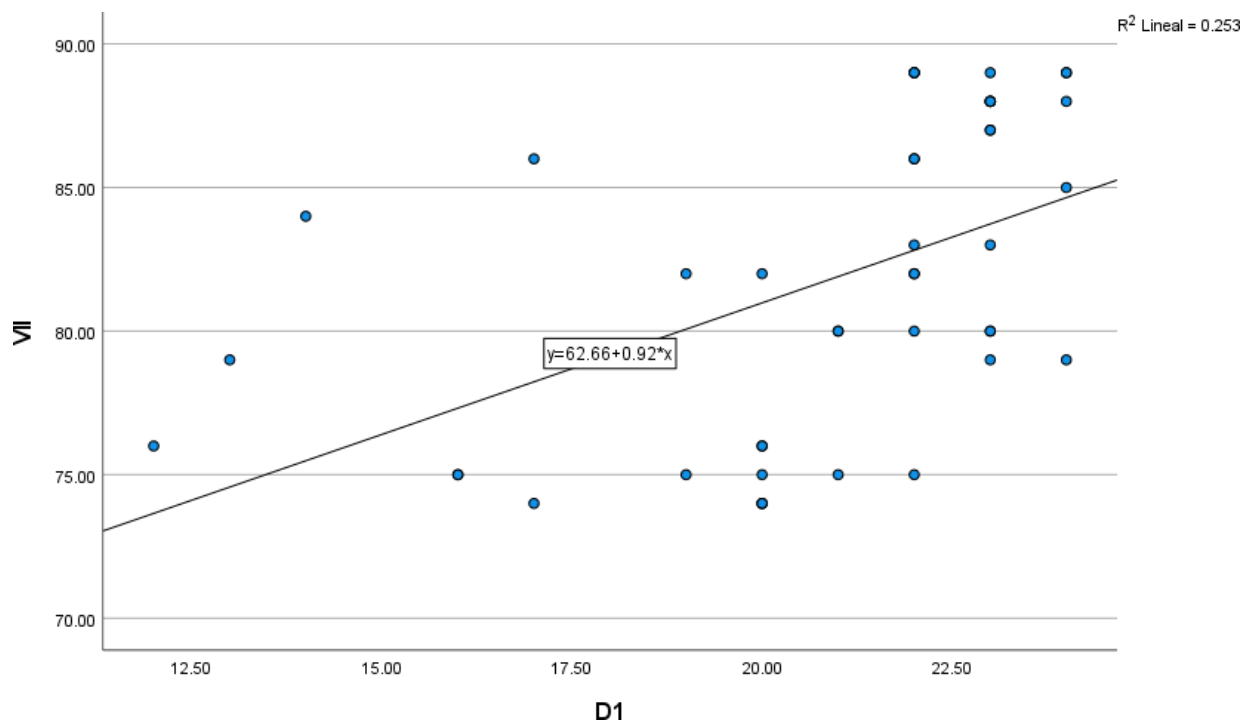


Gráfico 2 de dispersión entre la dimensión 1 (variable I) con la variable II

En el presente diagrama de dispersión se puede apreciar que existe una tendencia ascendente lineal $R^2=0,253$ multiplicado este valor por 100 obtenemos 25.3% que sería la varianza compartida, entonces los perfiles profesionales constituyen o explican un 25.3% de la variación, por ende, queda demostrado que el nombramiento de efectivos si se relaciona con el perfil profesional.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 2

Hi: La producción de los servicios se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

Ho: La producción de los servicios no se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021

Tabla 3. *Correlación entre la producción de los servicios y el perfil profesional*

Correlaciones

| | | | PRODUCCIÓN DE LOS SERVICIOS | perfil Profesional |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | PRODUCCIÓN DE LOS SERVICIOS | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,481* |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | | N | 45 | 45 |
| | perfil Profesional | Coeficiente de correlación | ,481* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | | N | 45 | 45 |

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

Posterior al análisis estadístico, según la tabla. Se llega a la deducción que hay una elocuente relación entre La producción de los servicios con el perfil Profesional de SubOficialesde Carreteras de la Policía Nacional del Perú, La correlación Rho de Spearman = 0,481 valoro una correlación moderada entre variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

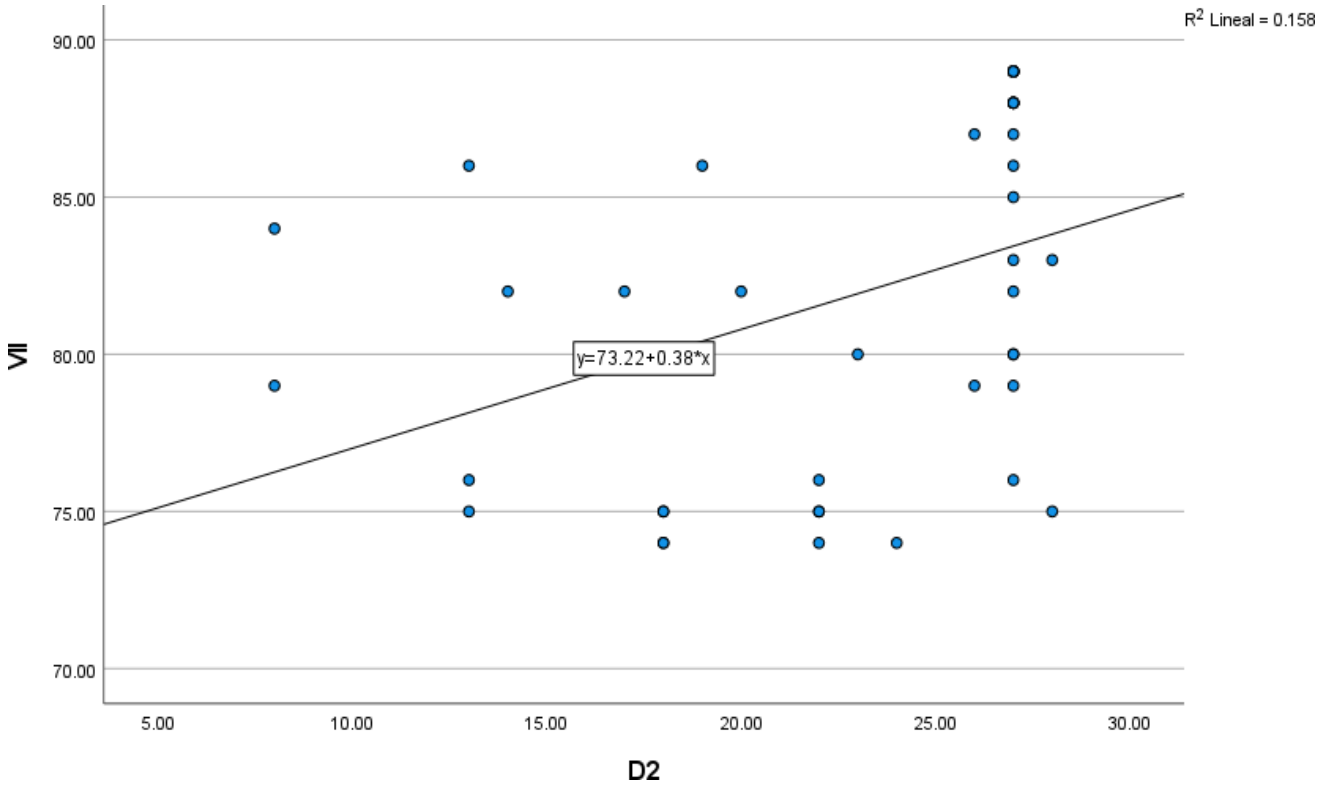


Gráfico 3 de dispersión entre la dimensión 2 (variable I) con la variable II

En el presente diagrama de dispersión se puede apreciar que existe una tendencia ascendente lineal $R^2=0,158$ multiplicado este valor por 100 obtenemos 15.8% que sería la varianza compartida, entonces los perfiles profesionales constituyen o explican un 15.8% de la variación, por ende, queda demostrado que la producción de los servicios si se relaciona con el perfil profesional.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 3

Hi: La hoja de Información básica se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

Ho: La hoja de Información básica no se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021

Tabla 4. *Correlación entre la hoja de información básica y el perfil profesional*

Correlaciones

| | | | HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA | perfil Profesional |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,633* |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 45 | 45 |
| | perfil Profesional | Coeficiente de correlación | ,633* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 45 | 45 |

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

Posterior al análisis estadístico, según la tabla. Se llega a la deducción que hay una elocuente relación entre La hoja de Información básica con el perfil Profesional de SubOficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, La correlación Rho de Spearman = 0,633 estimó una correlación alta entre variables y es significativa $p < 0,00$ ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador

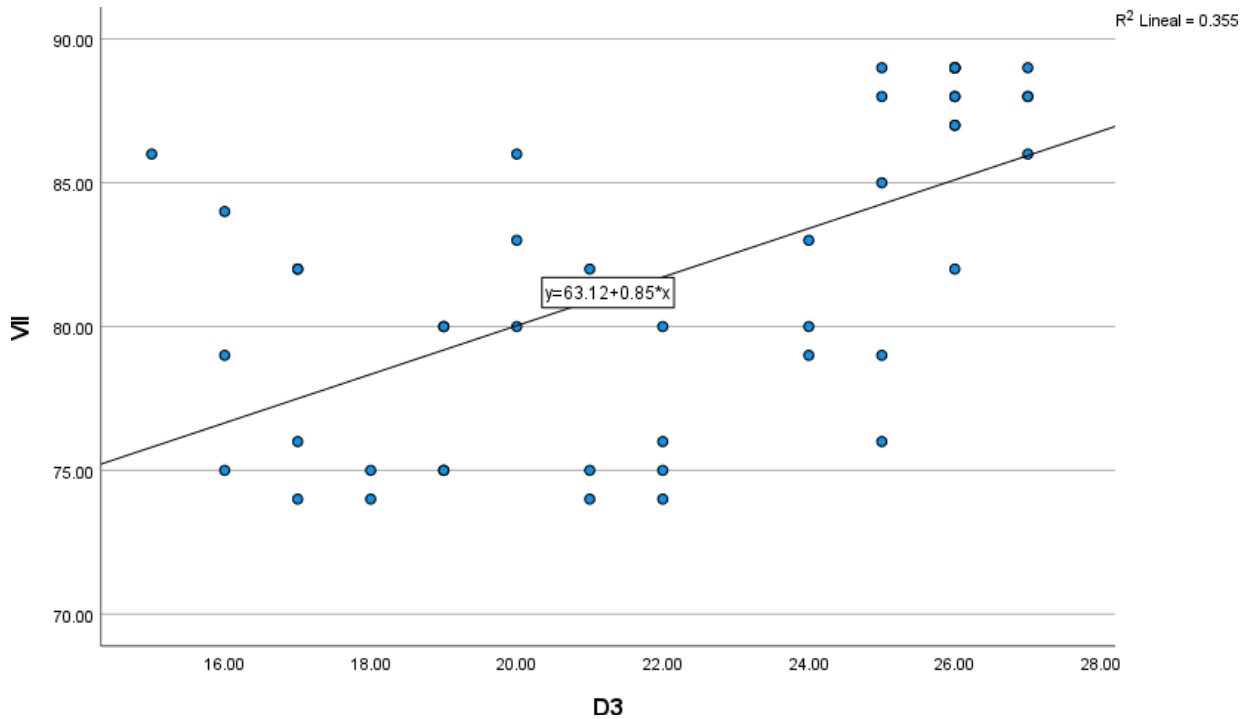


Gráfico 4 de dispersión entre la dimensión 3 (variable I) con la variable II

En el presente diagrama de dispersión se puede apreciar que existe una tendencia ascendente lineal $R^2=0,355$ multiplicado este valor por 100 obtenemos 35.5% que sería la varianza compartida, entonces el perfil profesional constituye o explican un 35.5% de la variación, por ende, queda demostrado que la hoja de información básica si se relaciona con el perfil profesional.

DISCUSIÓN

En el presente fenómeno, de la variable Gestión de Recursos Humanos, nacieron tres dimensiones las cuales son: El nombramiento de efectivos, La producción de los servicios y La hoja de Información básica, de las cuales sirvieron como guía para la formulación del problema general e específicos, por tanto, también el objetivo general y específico formulando las hipótesis aptas; desde los descubrimientos y frutos de la investigación, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,670 indicó que existe congruente relación entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde se determinó que: Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021; estos resultados tienen relación con la primera hipótesis específica sobre: si el nombramiento de efectivos se relacionan con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, demostraron que existe una relación positiva alta entre las variables con una correlación $r = 0.609$ lo que hace ver que nombramiento de efectivos se vincula con el perfil profesional, Respecto a la hipótesis específica 2: Existe relación entre La producción de los servicios con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, los resultados de la exploración demostraron una relación moderada con una correlación $r = 0.481$ respecto a la hipótesis específica 3: Existe relación entre La hoja de Información básica con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021. Dicha investigación halló entre variables una relación significativa siendo de tipo positiva alta con un resultado de correlación de $r = 0.633$.

De lo anteriormente mostrado debemos inferir que la Gestión de Recursos Humanos va acorde con el perfil profesional, las cuales están relacionadas, por ello es imperativo mencionar lo dicho por Dolores (2020) en su investigación de obtención de grado de Máster en Negocios internacionales, nos expresa que la responsabilidad que conlleva el ser gerente de una compañía, conocer y proyectar las necesidades de los empleados al igual que evaluar las capacidades y de manera tal realizar una correcta elección del personal, es apropiado para poder desarrollar tanto las gestiones institucionales como el óptimo cumplimiento de la performance de los trabajadores.

Igualmente, Muñoz (2017) en su tesis de obtención de grado de Maestro en gestión pública, nos expresa que a nivel internacional la globalización es un sostén muy sustancial para el cambio; Nos indica que se puede lograr que las sociedades y los R.R.H.H. sean más subsidiarios aportando retos y aptitudes como táctica para un cambio fundamental pero necesario, ello nos lleva a poder determinar que la gestión de recursos humanos optimiza tanto del desarrollo integro de la empresa o entidad y también de sus colaboradores para poder cumplir con las metas y objetivos institucionales.

CONCLUSIONES

Primero: Se ha demostrado una relación significativa entre La Gestión de Recursos Humanos con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, Siendo el nivel positivo alta con un valor de correlación $r = 0.670$.

Segundo: Se ha demostrado relación significativa entre El nombramiento de efectivos con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021, Siendo alta, esta relación entre variables con un valor de correlación $r = 0.609$.

Tercero: Se ha demostrado una relación significativa entre La producción de los servicios con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021. Siendo moderada, esta relación entre variables con un valor de correlación $r = 0.481$.

Cuarto: Se ha demostrado una relación significativa entre La hoja de Información básica con el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021. Siendo alta, esta relación entre variables con un valor de correlación $r = 0.633$.

RECOMENDACIONES

Primero: Se aconseja que la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, realice una adecuada gestión a favor de la institución y en relación a ello optimice las capacidades de los efectivos policiales mediante capacitaciones y talleres, para que se desarrollen cabalmente dentro de las áreas o destacamentos en los que se encuentran.

Segundo: Se aconseja el nombramiento de efectivos se desarrolle conforme a los conocimientos y habilidades, destacándolos a áreas que les permitan seguir creciendo profesionalmente, ya que ello conllevará a que la institución cree mayor prestigio frente a la ciudadanía.

Tercero: Se aconseja que la producción de los servicios sea evaluada constantemente, para que con ello se cree una cultura de supervisión y fiscalización de las labores encomendadas, ya que ello permitirá satisfacer las necesidades colectivas.

Cuarto: Se aconseja la hoja de información básica sea cabalmente evaluada para que vaya acorde al área donde será destinado el efectivo policial, para que con ello exista un adecuado manejo de gestión y se cree un ambiente de satisfacción laboral.

REFERENCIAS

Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N.(2019) Gestión de administración de los Recursos Humanos. Universidad y sociedad, V(11)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Auccasi, M.(2020)Perfil profesional y la Planificación y Curriculum a nivel Universitario. Revista pedagógica, V(5)

https://www.enfermeriaperu.com/mistrabajos/pe_rfil_profesional2.htm

Benavides, R., Beltrán, M., Vergara, A. & Pérez, O. (2018). Administración. México: McGraw-Hil, Universidad y sociedad, V(11)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2017) Administración de Recursos Humanos.(12ava,ed.) México, recuperado de:

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1422/1422_u1_act1_integ.pdf

Butteriss, M (201_6) Reinventando los recursos humanos: cambiando los roles para crear la organización de alto rendimiento. Rebiun, V (4), 56-145.

http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1422/1422_u1_act1_integ.pdf

Calderón, J. , Naranjo, C y Álvarez, M(2018) Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Cuadernos de Administración, V23:13-

Carrasco, S. (2007). Metodología de la Investigación científica. Lima: San Marcos.

Chiavenato, I (2016) Administración de Recursos Humanos. (1°ed.)México .Editorial McGrawHill, Recuperado de

[.http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1422/1422_u1_act1_integ.pdf](http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1422/1422_u1_act1_integ.pdf)

Delgado, Y. (2017). Gestión de Recursos Humanos. Referencia sector manufacturero.

Revista Educación en Valores. V (2)14.

Díaz, F. (2016). Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. Trillás México, D.F.

Escobar, I. (2016). Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas. Universidad y Sociedad vol.(11),9.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, V(16),199-219.
<https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/725/art9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, M. (2016). Selección de personal: buscando al mejor candidato.

México: Alfaomega. Publicaciones Altaria S.L.

https://aflabor.files.wordpress.com/2014/06/978_84_941844_5_1_altaria.pdf

Hernández, R. (2004). Metodología de la Investigación. México: Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación Cuarta Edición. México: Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4274420>

Mathis, R., y Jackson, J. (2019). Fundamentos de Administración de Recursos Humanos. México: International Thompson Editores.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3791530>

Mondy, R (2017) Administración de recursos humanos. Pearson Educación de México, S.A. de C.V

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Schulz, R. (2018). La economía de la empresa en el próximo siglo. Revista Internacional de dirección de Empresas.

Shahibudin,I (2016) Career success studies: An examination of indicators, approach and underlying. Theories in Literature. Science Journal, V3: 251- 257.DOI: <http://dx.doi.org/10.11648/j.sjbm.20150306.16>

Torres, L. y Díaz, J. (2019) Organizaciones basadas en inteligencia: aproximación a una realidad del siglo XXI. Revista científica teorías enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales, V(5) 117-127

ANEXOS

Anexo

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO DE MEDICION |
|--------------------------------|---|--|-----------------------------|----------------|-------------------------|
| La gestión de recursos humanos | Chiavenato (2016) afirma que la gestión del talento humano se vincula con las políticas y prácticas privadas o públicas, para mandar oficios gerenciales respectivos con personas o recursos; colocando en práctica procesos de reclutamiento, opción, preparación, premios y apreciación de ejercicio. | Las variables serán medidas mediante el programa estadístico SPSS en donde se utilizara la correlación de Spearman para determinar si existe relación entre las variables. | Nombramiento de efectivos | Transparencia | CUESTI ONARI O |
| | | | | Democracia | |
| | | | | Instrumento | |
| | | | Producción de los servicios | Capacitaciones | |
| | | | Hoja de información básica | Auditoria | |
| | Documentación | | | | |

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO DE MEDICION |
|--------------------|---|---|---------------------|--------------|-------------------------|
| Perfil Profesional | <p>Arnaz (2016) Existen concepciones especiales con respecto al perfil profesional, se podría definir como un esquema de los rasgos que posee un profesional para que pueda abordar y remediar las problemáticas sociales actuales, hay que destacar que esta voluntad profesional debe haber pasado por una etapa formativa que le permita satisfacer las necesidades sociales de manera eficaz.</p> | <p>Las variables serán medidas mediante el programa estadístico SPSS en donde se utilizara la correlación de Spearman para determinar si existe relación entre las variables.</p> | Conocimientos | Evaluaciones | CUESTIONARIO |
| | | | | Indicadores | |
| | | | Capacidades | Eficacia | |
| | | | | Eficiencia | |
| | | | Inteligencia Social | Comunicación | |
| | | | | Empatía | |

La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

Buenos días/tardes estimado (a) y colaborador (a), este cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recopilar datos para evidenciar la relación entre La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

INSTRUCCIONES PARA SU DESARROLLO:

Marca con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Nunca (1) - Pocas veces (2) - Algunas veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)

De ante mano agradezco cada minuto de su tiempo dedicado a responder las siguientes preguntas de este cuestionario:

| CUESTIONARIO | | | | | | |
|----------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| INDICADORES | | Escala | | | | |
| Nº | P. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NOMBRAMIENTO DE EFECTIVOS | | | | | | |
| 1. Transparencia | | | | | | |
| 1 | ¿Existe una adecuada gestión en los nombramientos? | | | | | |
| 2 | ¿Puede acceder a la información con respecto a los resultados de los efectivos nombrados? | | | | | |
| 3 | ¿Puede presentar un reclamo en caso crea que el proceso de nombramiento no fue el adecuado? | | | | | |
| 2. Democracia | | | | | | |
| 4 | ¿Los nombramientos de los efectivos policiales se dan de manera idónea? | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 5 | ¿Siente Ud., que existe desigualdad en el proceso de nombramiento? | | | | | |
| 6 | ¿Los nombramientos de los efectivos se dan dentro de los parámetros de la ley? | | | | | |
| PRODUCCIÓN DE LOS SERVICIOS | | | | | | |
| 3. Instrumentos | | | | | | |
| 7 | ¿Se cuenta con los instrumentos adecuados para realizar una labor eficaz? | | | | | |
| 8 | ¿Cree Ud. que los instrumentos brindados para el desarrollo de su labor son suficientes? | | | | | |
| 9 | ¿Cree Ud. que su entidad necesita de nuevos bienes para potenciar su labor? | | | | | |
| 4. Capacitaciones | | | | | | |
| 10 | ¿Recibe capacitaciones constantes para el correcto desarrollo de sus labores? | | | | | |
| 11 | ¿Cree Ud. que es necesario capacitarse constantemente? | | | | | |
| 12 | ¿Siente Ud. que son suficientes los conocimientos obtenidos mediante las capacitaciones? | | | | | |
| HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA | | | | | | |
| 5. Auditoria | | | | | | |
| 13 | ¿Cree Ud. que la administración fiscaliza adecuadamente la hoja de información básica? | | | | | |
| 14 | ¿Considera Ud. relevante la revisión de la hoja de información básica para el proceso de nombramiento? | | | | | |
| 15 | ¿Considera eficaz la gestión que realiza el área de recursos humanos? | | | | | |
| 6. Documentación | | | | | | |
| 16 | ¿Cree Ud. que la documentación pasa por adecuados filtros de revisión por Recursos Humanos? | | | | | |
| 17 | ¿Cree Ud. que la hoja de información básica nuestra realmente las capacidades de un efectivo policial? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 18 | ¿Cree Ud. que se realiza una buena gestión en relación a la selección de efectivos respecto a su hoja de información básica? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| CONOCIMIENTOS | | | | | | |
| 7. Evaluaciones | | | | | | |
| 19 | ¿Considera Ud. pertinente ser evaluado constantemente? | | | | | |
| 20 | ¿Cree Ud. que el uso de evaluaciones constantes al personal policial beneficia a la institución? | | | | | |
| 21 | ¿Cree Ud. que cuenta con los conocimientos suficientes para el desarrollo de su labor? | | | | | |
| 8. Indicadores | | | | | | |
| 22 | ¿Cree Ud. que se supervisa de manera eficiente el desarrollo de su trabajo? | | | | | |
| 23 | ¿Cree Ud. que cumple con las metas trazadas por su institución mediante el desempeño de su labor? | | | | | |
| 24 | ¿Cree Ud. que cuenta con indicadores? | | | | | |
| CAPACIDADES | | | | | | |
| 9. Eficacia | | | | | | |
| 25 | ¿Cuentan con indicadores que le permita verificar la eficacia de su labor? | | | | | |
| 26 | ¿Cree Ud. que cuenta con recursos necesarios para el cumplimiento de las metas trazadas por su institución? | | | | | |
| 27 | ¿Su función dentro de la institución policial es eficiente en relación al cumplimiento de las metas institucionales? | | | | | |
| 10. Eficiencia | | | | | | |
| 28 | ¿Las metas trazadas por su institución conllevan al correcto desarrollo de sus labores? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | ¿Su función dentro de la institución policial es pertinente? | | | | | |
| 30 | ¿Cree Ud. que se deba evaluar su desempeño? | | | | | |

INTELIGENCIA SOCIAL

| | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 11. Comunicación | | | | | | |
| 31 | ¿Cuenta con una comunicación asertiva para con los ciudadanos? | | | | | |
| 32 | ¿Cree Ud. que se debe contar con un Coaching? | | | | | |
| 33 | ¿Es importante contar con fluidez verbal en el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
| 12. Empatía | | | | | | |
| 34 | ¿Cree Ud. que se deben aminorar los plazos dentro de la administración pública? | | | | | |
| 35 | ¿Cree Ud. que brinda una adecuada atención a los ciudadanos? | | | | | |
| 36 | ¿Cree Ud. que la gestión institucional deriva en beneficio de los administrados? | | | | | |

ANEXO 3

SOLICITO: **Validación de instrumento de recojo de información.**

Mg. Luis Benavides Luksic.

Yo, **Jackelin Aracely Cuno Mayta**, identificada con **DNI N°44988603**, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado- Maestría en Gestión Pública, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.**", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Para este efecto adjunto los siguientes documentos

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30 de noviembre del 2021.

Jackelin Aracely Cuno Mayta

DNI N°44988603

La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

Buenos días/tardes estimado (a) y colaborador (a), este cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recopilar datos para evidenciar la relación entra La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

INSTRUCCIONES PARA SU DESARROLLO:

Marca con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Nunca (1) - Pocas veces (2) - Algunas veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)

De ante mano agradezco cada minuto de su tiempo dedicado a responder las siguientes preguntas de este cuestionario:

| CUESTIONARIO | | | | | | |
|----------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| INDICADORES | | Escala | | | | |
| Nº | P. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NOMBRAMIENTO DE EFECTIVOS | | | | | | |
| 13. Transparencia | | | | | | |
| 1 | ¿Existe una adecuada gestión en los nombramientos? | | | | | |
| 2 | ¿Puede acceder a la información con respecto a los resultados del os efectivos nombrados? | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 3 | ¿Puede presentar un reclamo en caso crea que el proceso de nombramiento no fue el adecuado? | | | | | |
| 14. Democracia | | | | | | |
| 4 | ¿Los nombramientos de los efectivos policiales se dan de manera idónea? | | | | | |
| 5 | ¿Siente Ud., que existe desigualdad en el proceso de nombramiento? | | | | | |
| 6 | ¿Los nombramientos de los efectivos se dan dentro de los parámetros de la ley? | | | | | |
| PRODUCCIÓN DE LOS SERVICIOS | | | | | | |
| 15. Instrumentos | | | | | | |
| 7 | ¿Se cuenta con los instrumentos adecuados para realizar una labor eficaz? | | | | | |
| 8 | ¿Cree Ud. que los instrumentos brindados para el desarrollo de su labor son suficientes? | | | | | |
| 9 | ¿Cree Ud. que su entidad necesita de nuevos bienes para potenciar su labor? | | | | | |
| 16. Capacitaciones | | | | | | |
| 10 | ¿Recibe capacitaciones constantes para el correcto desarrollo de sus labores? | | | | | |
| 11 | ¿Cree Ud. que es necesario capacitarse constantemente? | | | | | |
| 12 | ¿Siente Ud. que son suficientes los conocimientos obtenidos mediante las capacitaciones? | | | | | |
| HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA | | | | | | |
| 17. Auditoria | | | | | | |
| 13 | ¿Cree Ud. que la administración fiscaliza adecuadamente la hoja de información básica? | | | | | |
| 14 | ¿Considera Ud. relevante la revisión de la hoja de información básica para el proceso de nombramiento? | | | | | |
| 15 | ¿Considera eficaz la gestión que realiza el área de recursos humanos? | | | | | |

18. Documentación

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cree Ud. que la documentación pasa por adecuados filtros de revisión por Recursos Humanos? | | | | | |
| 17 | ¿Cree Ud. que la hoja de información básica nuestra realmente las capacidades de un efectivo policial? | | | | | |
| 18 | ¿Cree Ud. que se realiza una buena gestión en relación a la selección de ellos respecto a su hoja de información básica? | | | | | |

CONOCIMIENTOS**19. Evaluaciones**

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 19 | ¿Considera Ud. pertinente ser evaluado constantemente? | | | | | |
| 20 | ¿Cree Ud. que el uso de evaluaciones constantes al personal policial beneficia a la institución? | | | | | |
| 21 | ¿Cree Ud. que cuenta con los conocimientos suficientes para el desarrollo de su labor? | | | | | |

20. Indicadores

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 22 | ¿Cree Ud. que se supervisa de manera eficiente el desarrollo de su trabajo? | | | | | |
| 23 | ¿Cree Ud. que cumple con las metas trazadas por su institución mediante el desempeño de su labor? | | | | | |
| 24 | ¿Cree Ud. que cuenta con indicadores? | | | | | |

CAPACIDADES**21. Eficacia**

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 25 | ¿Cuentan con indicadores que le permita verificar la eficacia de su labor? | | | | | |
| 26 | ¿Cree Ud. que cuenta con recursos necesarios para el cumplimiento de las metas trazadas por su institución? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 27 | ¿Su función dentro de la institución policial es eficiente en relación al cumplimiento de las metas institucionales? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 22. Eficiencia | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 28 | ¿Las metas trazadas por su institución conllevan al correcto desarrollo de sus labores? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | ¿Su función dentro de la institución policial es pertinente? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 30 | ¿Cree Ud. que se deba evaluar su desempeño? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| INTELIGENCIA SOCIAL | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 23. Comunicación | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 31 | ¿Cuenta con una comunicación asertiva para con los ciudadanos? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 32 | ¿Cree Ud. que se debe contar con un Coaching? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 33 | ¿Es importante contar con fluidez verbal en el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| 24. Empatía | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 34 | ¿Cree Ud. que se deben aminorar los plazos dentro de la administración pública? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 35 | ¿Cree Ud. que brinda una adecuada atención a los ciudadanos? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 36 | ¿Cree Ud. que la gestión institucional deriva en beneficio de los administrados? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Mg. Luis Benavides Luksic.
 1.2. Cargo e institución donde labora:
 1.3. Especialidad del validador:
 1.4. Nombre del instrumento: **Cuestionario**
 1.5. Título de la investigación: “La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de SubOficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021”.
 1.6. Autor del instrumento: Jackelin Aracely Cuno Mayta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS | INDICADORES | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|-------------|---|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| | | 00-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico. | | | | X | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|---|--|
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables. | | | | X | |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | X | |
| 4. Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | X | |
| 5. Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | X | |
| 6. Consistencia | Basados en aspectos teóricos-científicos | | | | X | |
| 7. Coherencia | Entre los índices, indicadores y dimensiones. | | | | X | |

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|---|--|
| 8. Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | X | |
| 9. Pertinencia | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | X | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | | | | X | |

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable I: “Gestión de Recursos Humanos”

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Ítem 1 | X | | |
| Ítem 2 | X | | |
| Ítem 3 | X | | |
| Ítem 4 | X | | |
| Ítem 5 | X | | |
| Ítem 6 | X | | |
| Ítem 7 | X | | |
| Ítem 8 | X | | |
| Ítem 9 | X | | |
| Ítem 10 | X | | |
| Ítem 11 | X | | |
| Ítem 12 | X | | |
| Ítem 13 | X | | |
| Ítem 14 | X | | |
| Ítem 15 | X | | |
| Ítem 16 | X | | |
| Ítem 17 | X | | |
| Ítem 18 | X | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable II: “Perfil Profesional”

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Ítem 19 | X | | |
| Ítem 20 | X | | |
| Ítem 21 | X | | |
| Ítem 22 | X | | |
| Ítem 23 | X | | |
| Ítem 24 | X | | |
| Ítem 25 | X | | |
| Ítem 26 | X | | |
| Ítem 27 | X | | |
| Ítem 28 | X | | |
| Ítem 29 | X | | |
| Ítem 30 | X | | |
| Ítem 31 | X | | |
| Ítem 32 | X | | |
| Ítem 33 | X | | |
| Ítem 34 | X | | |
| Ítem 34 | X | | |
| Ítem 36 | X | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %.

IV. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 1 de diciembre 2021


 Firma del experto informante.

DNI. N° 10868752 Teléfono N° 2413318

SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información.

Mg. Mora Rojas, Harold Junior.

Yo, **Jackelin Aracely Cuno Mayta**, identificada con **DNI N°44988603**, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado- Maestría en Gestión Pública, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que, siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.**", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.

Para este efecto adjunto los siguientes documentos

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30 de noviembre del 2021.

Jackelin Aracely Cuno Mayta

DNI N°44988603

La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

Buenos días/tardes estimado (a) y colaborador (a), este cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recopilar datos para evidenciar la relación entra La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

INSTRUCCIONES PARA SU DESARROLLO:

Marca con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Nunca (1) - Pocas veces (2) - Algunas veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)

De ante mano agradezco cada minuto de su tiempo dedicado a responder las siguientes preguntas de este cuestionario:

| CUESTIONARIO | | | | | | |
|----------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| INDICADORES | | Escala | | | | |
| Nº | P. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NOMBRAMIENTO DE EFECTIVOS | | | | | | |
| 13. Transparencia | | | | | | |
| 1 | ¿Existe una adecuada gestión en los nombramientos? | | | | | |
| 2 | ¿Puede acceder a la información con respecto a los resultados del os efectivos nombrados? | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 3 | ¿Puede presentar un reclamo en caso crea que el proceso de nombramiento no fue el adecuado? | | | | | |
| 14. Democracia | | | | | | |
| 4 | ¿Los nombramientos de los efectivos policiales se dan de manera idónea? | | | | | |
| 5 | ¿Siente Ud., que existe desigualdad en el proceso de nombramiento? | | | | | |
| 6 | ¿Los nombramientos de los efectivos se dan dentro de los parámetros de la ley? | | | | | |
| PRODUCCIÓN DE LOS SERVICIOS | | | | | | |
| 15. Instrumentos | | | | | | |
| 7 | ¿Se cuenta con los instrumentos adecuados para realizar una labor eficaz? | | | | | |
| 8 | ¿Cree Ud. que los instrumentos brindados para el desarrollo de su labor son suficientes? | | | | | |
| 9 | ¿Cree Ud. que su entidad necesita de nuevos bienes para potenciar su labor? | | | | | |
| 16. Capacitaciones | | | | | | |
| 10 | ¿Recibe capacitaciones constantes para el correcto desarrollo de sus labores? | | | | | |
| 11 | ¿Cree Ud. que es necesario capacitarse constantemente? | | | | | |
| 12 | ¿Siente Ud. que son suficientes los conocimientos obtenidos mediante las capacitaciones? | | | | | |
| HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA | | | | | | |
| 17. Auditoria | | | | | | |
| 13 | ¿Cree Ud. que la administración fiscaliza adecuadamente la hoja de información básica? | | | | | |
| 14 | ¿Considera Ud. relevante la revisión de la hoja de información básica para el proceso de nombramiento? | | | | | |
| 15 | ¿Considera eficaz la gestión que realiza el área de recursos humanos? | | | | | |

18. Documentación

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cree Ud. que la documentación pasa por adecuados filtros de revisión por Recursos Humanos? | | | | | |
| 17 | ¿Cree Ud. que la hoja de información básica nuestra realmente las capacidades de un efectivo policial? | | | | | |
| 18 | ¿Cree Ud. que se realiza una buena gestión en relación a la selección de efectivos respecto a su hoja de información básica? | | | | | |

CONOCIMIENTOS**19. Evaluaciones**

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 19 | ¿Considera Ud. pertinente ser evaluado constantemente? | | | | | |
| 20 | ¿Cree Ud. que el uso de evaluaciones constantes al personal policial beneficia a la institución? | | | | | |
| 21 | ¿Cree Ud. que cuenta con los conocimientos suficientes para el desarrollo de su labor? | | | | | |

20. Indicadores

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 22 | ¿Cree Ud. que se supervisa de manera eficiente el desarrollo de su trabajo? | | | | | |
| 23 | ¿Cree Ud. que cumple con las metas trazadas por su institución mediante el desempeño de su labor? | | | | | |
| 24 | ¿Cree Ud. que cuenta con indicadores? | | | | | |

CAPACIDADES**21. Eficacia**

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 25 | ¿Cuentan con indicadores que le permita verificar la eficacia de su labor? | | | | | |
| 26 | ¿Cree Ud. que cuenta con recursos necesarios para el cumplimiento de las metas trazadas por su institución? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 27 | ¿Su función dentro de la institución policial es eficiente en relación al cumplimiento de las metas institucionales? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 22. Eficiencia | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 28 | ¿Las metas trazadas por su institución conllevan al correcto desarrollo de sus labores? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | ¿Su función dentro de la institución policial es pertinente? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 30 | ¿Cree Ud que se deba evaluar su desempeño? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| INTELIGENCIA SOCIAL | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 23. Comunicación | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 31 | ¿Cuenta con una comunicación asertiva para con los ciudadanos? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 32 | ¿Cree Ud. que se debe contar con un Coaching? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 33 | ¿Es importante contar con fluidez verbal en el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| 24. Empatía | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 34 | ¿Cree Ud. que se deben aminorar los plazos dentro de la administración pública? | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 35 | ¿Cree Ud. que brinda una adecuada atención a los ciudadanos? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 36 | ¿Cree Ud. que la gestión institucional deriva en beneficio de los administrados? | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

- 1.7. Apellidos y Nombres del validador: Mg. Mora Rojas, Harold Junior.
 1.8. Cargo e institución donde labora:
 1.9. Especialidad del validador:
1.10. Nombre del instrumento: Cuestionario
 1.11. Título de la investigación: “La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de SubOficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021”.
 1.12. Autor del instrumento: Jackelin Aracely Cuno Mayta

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS | INDICADORES | Deficiente 00-20% | Regular 21-40% | Buena 41-60% | Muy buena 61-80% | Excelente 81-100% |
|-------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico. | | | | X | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|---|--|
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables. | | | | X | |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | X | |
| 4. Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | X | |
| 5. Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | X | |
| 6. Consistencia | Basados en aspectos teóricos-científicos | | | | X | |
| 7. Coherencia | Entre los índices, indicadores y dimensiones. | | | | X | |
| 8. Metodología | La estrategia responde al propósito | | | | X | |

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|---|--|
| | del diagnóstico. | | | | | |
| 9. Pertinencia | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. | | | | X | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | | | | X | |

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable I: “Gestión de Recursos Humanos”

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Ítem 1 | X | | |
| Ítem 2 | X | | |
| Ítem 3 | X | | |
| Ítem 4 | X | | |
| Ítem 5 | X | | |
| Ítem 6 | X | | |
| Ítem 7 | X | | |
| Ítem 8 | X | | |
| Ítem 9 | X | | |
| Ítem 10 | X | | |
| Ítem 11 | X | | |
| Ítem 12 | X | | |
| Ítem 13 | X | | |
| Ítem 14 | X | | |
| Ítem 15 | X | | |
| Ítem 16 | X | | |
| Ítem 17 | X | | |
| Ítem 18 | X | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable II: "Perfil Profesional"

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|--------------------|-------------------|------------------------------------|---------------------|
| Ítem 19 | X | | |
| Ítem 20 | X | | |
| Ítem 21 | X | | |
| Ítem 22 | X | | |
| Ítem 23 | X | | |
| Ítem 24 | X | | |
| Ítem 25 | X | | |
| Ítem 26 | X | | |
| Ítem 27 | X | | |
| Ítem 28 | X | | |
| Ítem 29 | X | | |
| Ítem 30 | X | | |
| Ítem 31 | X | | |
| Ítem 32 | X | | |
| Ítem 33 | X | | |
| Ítem 34 | X | | |
| Ítem 34 | X | | |
| Ítem 36 | X | | |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %.

VIII. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 1 de diciembre 2021


Firma del experto informante.

DNI. N° 41844090 Teléfono N° 989281084

MATRIZ DE CONSISTENCIA

título: La Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.

AUTOR:

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES E INDICADORES | | | | | |
|--|---|---|---|---|----------------------|---|------------------|--|
| | | | VARIABLE 1 La gestión de recursos humanos | | | | | |
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Cómo se relaciona el nombramiento de efectivos en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona la producción de los servicios en el en el en el perfil Profesional de Sub</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cómo se relaciona de la Gestión de Recursos Humanos en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Analizar cómo se relaciona el nombramiento de efectivos en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021.</p> <p>OE2: Precisar cómo se relaciona la producción de los servicios en el en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales</p> | <p>La Gestión de Recursos Humanos se relaciona en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021</p> <p>HE1: El nombramiento de efectivos se relaciona en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021</p> <p>HE2: La producción de los servicios se relaciona en el en el perfil Profesional de Sub</p> | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos | |
| | | | Dimensiones | | | | | |
| | | | Nombramiento de efectivos | <ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Democracia | 1,2,3 4,5,6 | Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre | | |
| | | | Producción de los servicios | <ul style="list-style-type: none"> • Instrumento • Capacitaciones | 7,8,9 10,11,12 | | | |
| | | | Hoja de información básica | <ul style="list-style-type: none"> • Auditoria • Documentación | 13,14,15 16,17,18 | | | |
| | | | VARIABLE 2: Perfil Profesional | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos | |
| | | | Conocimientos | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones • Indicadores | 19,20,21 22,23,24 | Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre | | |
| | | | Capacidades | <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia | 25,26,27 28,29,30 | | | |

| Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021? PE3: ¿Cómo se relaciona la hoja de información básica en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021? | de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021 OE3: Identificar cómo se relaciona la hoja de información básica en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021. | Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021. HE3: La hoja de Información básica se relaciona en el en el perfil Profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna,2021 | Inteligencia Social | <ul style="list-style-type: none"> Comunicación Empatía | 31,32,33 34,35,36 | | |
|--|--|--|--|--|----------------------|--|--|
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | | ESTADÍSTICA A UTILIZAR | | | |
| Enfoque de Investigación: | Cuantitativa | TÉCNICA: | Cuestionario | – Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos – Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH | | | |
| Tipo de la Investigación: | Básica – No experimental | INSTRUMENTO: | Encuesta | | | | |
| | | ESCALA DE MEDICIÓN: | ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable) | | | | |
| Diseño: | Correlacional Transversal | TIPO: | Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre) | Para contrastación de hipótesis se utilizará: El programa estadístico SPSS | | | |

ESTADÍSTICA DE LA FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla 1. Variable "Gestión De Recursos Humanos"

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 45 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 45 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2. Fiabilidad del instrumento de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | |
| | N de elementos |
| ,881 | 18 |

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach Superior a 0.80, ello nos indica que el grado de confiabilidad del Instrumento es Buena.

ESTADÍSTICA DE LA FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla 3. Variable "Perfil Profesional"

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 45 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 45 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4. Estadística de fiabilidad del instrumento
variable 2

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | |
| | N de elementos |
| ,789 | 18 |

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach Superior a 0.70, ello nos indica que el grado de confiabilidad del Instrumento es Respetable.