



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Gestión de talento humano en el departamento de
investigación criminal de la
Policía Nacional Del Perú en Sicuani, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Abogado

AUTOR:

Condor Arce, Jose Cesar (orcid.org/0000-0001-9513-6434)

ASESOR:

Dr. Castillo Casa, Julio Edgar (orcid.org/0000-0002-5647-3611)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio Sobre los Actos del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ
2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a todos lo que me apoyaros a sobre salir adelante en especial para mis seres queridos sin dejar de lado amigos y colegas que estuvieron en este proceso.

Agradecimiento

A mis padres. Ruth Marleny y Marcelino José por ser mi soporte desde que era un niño, al igual que mi esposa Edith Jara por estar presente en esta etapa de mi vida a todos ellos gracias.

Índice de contenidos

Dedicatoria	II
Agradecimientos.....	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. MÉTODO.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización	19
3.3 Escenario de estudio.....	20
3.4 Participantes.....	20
3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos	20
3.6 Procedimiento.	21
3.7 Rigor científico.....	21
3.8 Método de análisis de información	22
3.9 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	37
Anexos	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Matriz de categorización.....	42
Anexo 3: Ficha técnica	43
Anexo 4: Instrumentos.....	45
Anexo 5: Certificado de validez de expertos	64
Anexo 6: Declaración de autenticidad	74

Anexo 7: Declaración de haber aplicado el instrumento.....	76
Anexo 8: Pantallazo de software de turnitin	83
Anexo 9: Dictamen de la sustentación de tesis	88

Índice de figuras

Figura 1 Análisis cualitativo de la sub categoría selección del personal	23
Figura 2 Análisis cualitativo de la sub categoría redistribución al personal.....	25
Figura 3 Análisis cualitativo de la sub categoría Motivación	27
Figura 4 Análisis cualitativo de la categoría Gestión del talento humano.....	29

Resumen

El trabajo de investigación titulado “gestión de talento humano en el departamento de investigación criminal de la policía nacional del Perú en Sicuani, 2021” tuvo como objetivo Describir como es la gestión de talento humano en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021. Con respecto al marco metodológico, en la investigación se aplicó el enfoque cualitativo, como diseño el estudio de caso y de un tipo explicativo. Complementándose con un diseño fenomenológico, habiéndose realizado la entrevista de 06 integrantes del departamento en investigación; de esta manera se concluye con la propuesta y sugerencias para la solución de los problemas encontrados dentro de dicho departamento habiendo utilizado como técnica la entrevista e instrumento la guía de entrevista.

Según los resultados obtenidos se pudo comprobar que la selección del personal, la redistribución al personal y la motivación influyen dentro del departamento de investigación criminal de la Policía Nacional en Sicuani, de esta forma se determinó la existencia de sub categoría emergente cual es el personal eficiente.

Palabras clave: **Gestión del talento humano, selección del personal, redistribución al personal, motivación.**

Abstract

The research work entitled "management of human talent in the criminal investigation department of the Peruvian national police in Sicuani, 2021" had the objective of describing what human talent management is like in the criminal investigation department of the Peruvian National Police in Sicuani, 2021. Regarding the methodological framework, the qualitative approach was applied in the research, as the design of the case study and of an explanatory type. Complemented with a phenomenological design, having conducted the interview of 04 members of the research department; In this way, it concludes with the proposal and suggestions for the solution of the problems found within said department, having used the interview as a technique and the interview guide as an instrument.

According to the results obtained, it was possible to verify that the selection of personnel, the redistribution of personnel, and the motivation influence the criminal investigation department of the National Police in Sicuani, thus determining the existence of an emerging subcategory, which is efficient personnel. .

Keywords: Human talent management, personnel selection, personnel redistribution, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Se observa que el sistema de Información, en donde se administra la base de datos del personal de la Policía de Colombia se encuentra desactualizada o no es compatible con el sistema NET, el cual es un problema por lo que no permite el buen manejo y distribución del talento humano en dicha institución. (Peñaranda , 2021)

Se observa que, en la Policía Venezolana, existe un inadecuado manejo del recurso humano, el cual no permite un óptimo trabajo que es el servicio a la comunidad, asimismo se plantea estrategias para un eficiente uso de personal policial. (García. J.2021).

Se puede apreciar que, en la Aviación Policial de Colombia, existe un problema del desarrollo del talento humano, indicando que la falta de desarrollo y capacitación sería una mejora para el gasto en la reparación sus aeronaves, el cual influiría en el servicio a la comunidad. (Gómez, 2017)

Para ellos manifiestan que se observó en los colaboradores el malestar; falta de capacitación en diversas áreas de desempeño, programas de incentivos deficientes, liderazgo deficiente de los trabajadores por parte de funcionarios gubernamentales, desacuerdo sobre la compensación y recompensas que reciben, lo que resulta en baja productividad, ausentismo, rotación Muchos factores, mala comunicación entre colaboradores y trabajadores, funcionarios, conflicto interno; motivos que cobran importancia en el proceso de optimización de la capacidad y el desempeño humano en el ámbito laboral, pues muchas veces se desescalan y agudizan en la mayoría de las instituciones públicas, requiriendo intervenir de inmediato. (Castro y Delgado, 2020)

En el círculo de oficiales de la Guardia Republicana se mantiene un ambiente de trabajo tenso por diversas razones, ya que los colaboradores perciben pocas oportunidades de desarrollo profesional, sus horarios son incompatibles con la vida familiar, condiciones desfavorables, etc. Los

colaboradores reaccionan negativamente a su trabajo, reducir la eficacia y la eficiencia de su trabajo. (Revolledo , 2020)

Por lo tanto, de acuerdo al análisis realizado, se determina que las decisiones que tome la Policía Nacional del Perú a través de la Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP no se basarán en métodos modernos de gestión del talento, aunque sí se aplicará la división del talento dentro de su estructura. desde una perspectiva tradicional y anticuada. (Tello , 2019)

En la ciudad de Sicuani ubicado en el Departamento de Cusco, dicha ciudad ha ido con el tiempo incrementando los índices de criminalidad, cabe mencionar que la ciudad de Sicuani, está ubicada entre los departamentos de Arequipa y Puno, lo que hace que Sicuani, sea una ciudad con mucho movimiento comercial, con los delitos más comunes como contrabando, así como el incremento de los delitos de homicidio, robos , hurtos y otros, asimismo se encuentra el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú de Sicuani, el cual entres sus funciones principales es el de realizar investigaciones hechos punibles de organizaciones y delincuencia común, pero observa la ineficiente investigaciones criminalísticos, por parte de su personal, la falta de capacitación en investigación criminal, el cual se ven reflejado en el inicio de sus inspecciones criminalísticos en una escena del crimen.

En formulación del problema general, planteo lo siguiente ¿Cómo es la gestión de talento humano en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?, así de esta manera también se plantea los problemas específicos ¿ Cómo es la selección del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?, ¿ Cómo es la redistribución del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?, ¿ Cómo es la motivación en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?.

Dentro de la justificación teórica del presente proyecto de investigación, se menciona la teoría de Y de MacGregor, la teoría clásica de Henry Fayol y la teoría de gestión de talento humano de Chiavenato, todas

estas hacen referencias a la importancia que tiene el trabajador o colaborador con la empresa desde tiempo antiguos como la teoría Y, que ya indicaba que los colaboradores y obreros eran primordial darles un buen trato y no considéralos como máquinas de trabajo luego por la teoría clásica de Fayol con sus 14 principios hasta la de Chiavenato donde pone factores donde la calidad de las personas deben ser mediada por aspectos importantes como conocimiento, juicio, habilidades y actitudes las cuales son importantes para poder entender el talento humano también 3. Anclarnos como el capital humano es un patrimonio invaluable para que una organización puede reunir y alcanzar la competitividad y el éxito

Sus implicancias prácticas dentro del trabajo de investigación porque Como justificación tendremos que nos permitirá entender el problema encontrado dentro de la institución el cual abarca nuestra variable principal que es la gestión de talento humano por lo cual obtendremos resultados sobre los factores que causan este problema y a la vez de ser analizados y procesar para interpretarlos para dar como resultados nuestras sugerencias hacia los encargados de esta área y a la vez estos realizar los ajustes necesarios y tratar de solucionar el problema dentro de la DIPRINCRI Sicuani, y por último que este estudio quede como un antecedente para posteriores investigaciones.

El enfoque utilizado dentro de nuestro proyecto es cualitativo puesto que la investigación o proyecto de tesis nos permitirá acercarnos a él pues todo depende de la relación que tiene esta con nuestra variable al igual que sabiendo directamente este enfoque podremos utilizar diferentes técnicas o instrumentos para poder recolectar los datos al igual que analizarlos procesarlos y describirlos de esta forma llegar a los resultados los cuales serán interpretados para ser entendidos de mejor manera por parte de los encargados dentro de la DIPRINCRI Sicuani para una toma de decisiones por parte de ellos.

Los objetivos planteados son: Describir como es la gestión de talento humano en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021 y como objetivos específicos son describir como es la selección del personal en el departamento de investigación criminal de la

Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021, describir como es la redistribución del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021, describir como es la motivación en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Barranquilla, Álvarez y Santamaría (2021) en su investigación podemos observar que como resultado se obtuvo una tendencia positiva con relación a sus dimensiones por ende nos servirá para poder entender de mejor manera esta tendencia al igual que nuestra variable y objetivos por otra parte su conclusión principal que el modelo de gestión que utilizan que permite generar motivación al colaborador estableciendo equipos de trabajo de alto rendimiento y animados por una buena gestión.

Sogamoso, Goyeneche (2017) Esta tesis brindo información sobre la importancia y lo necesario que es el talento humano dentro de una microempresa pues es un elemento fundamental para que esta progrese además de manifestarse de un forma de guía para poder seleccionar al personal de mejor manera pero como resultados se puede observar un deficiente proceso de contratación del personal poca seguridad y mucha rotación del personal que tiene muy poca probabilidad de crecimiento y satisfacción de necesidades de los trabajadores . Este Estudio tiene relación con nuestro trabajo pues también podremos comparar los resultados como el conocimiento o el juicio al momento de la selección y comprara resultados para poder observar la diferencia que existe entre una entidad y otra.

Quito, Álvarez (2019) Según el estudio se pone en manifiesto que el talento humano no se induce a relacionarse con los compañeros si no que la institución debe dar capacitaciones o inducciones para que esto sea posible además los resultados indican que su convivencia es positiva sin embargo el clima en el que se desenvuelven las relaciones entre compañeros es mejor a comparación de el de su familia. También se hallaron conflictos lo cual no enturbia la satisfacción general de todos, pero al igual es un porcentaje considerable que lo nota. En relación a nuestro tema de estudio podemos encontrar resultados que no ayudaran también comprara el nivel de satisfacción que tiene los participantes dentro de una convivencia con los compañeros dentro de la institución pues el trabajo en equipo es un indicador dentro de nuestro estudio por lo tanto estos resultados son muy útiles y factibles para nuestra investigación.

Guayas, Arias y Freire (2015) La falta de personal policial hace que no sea posible la el proceso de investigación en los casos de drogas, así de esta manera tampoco se puede cumplir con la prevención y la vigilancia en los establecimientos de la región, haciéndose necesario un incremento policial en la región y la capacitación antidrogas al personal civil para que cumpla las aptitudes y labore dentro del campo policial. Finalmente se debe señalar que la jefatura antinarcóticos de Guayas realizo tareas operativas el 2014 que dieron excelentes resultados debido a la preparación de sus miembros y el amor hacia la comunidad. Esta tesis tiene relación con nuestra investigación pues las capacitaciones y logros policiales hacen referencia a nuestra dimensión de habilidades pues todo esto se da en un plan de conocimientos de aprender y capacitarse para poder resolver conflictos y trabajar en equipo esto será comparado con los resultados que se obtendrán dentro de nuestra investigación.

Santa Marta, Ardilla et al. (2019) De acuerdo con la tesis estas organizaciones son entes que no pueden funcionar por si solas pues siempre necesitan de colaboradores que les ayuden a progresas y lograr sus objetivos es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos, cuando el empleado entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día, así de esta manera baja su rendimiento y la tareas que realizan pueden ser deficientes. Los resultados obtenidos son que observamos mediante las encuestas realizadas que existe muchas brechas entre la relación del personal en general y algunas inconformidades en otros puntos como la motivación dado que esto afecta de una forma negativa al departamento dentro de la organización contar con un buen equipo de trabajo. En relación con nuestro trabajo la motivación es un factor muy importante para que los trabajadores se sientan comprometidos con la institución pues según esta investigación entre mejor se les atiende sus necesidades de los trabajadores mejor será su motivación y rendimiento dentro del trabajo.

Galindo (2018) La implementación del coaching y liderazgo para la jefatura del batallón, la implementación de talleres de capacitación por áreas de trabajo por último un plan de recompensas estas son las mediad que se dieron para mejorar la

gestión de talento humano dentro del batallón. En relación con nuestro estudio podemos observar que las capacitaciones liderazgos son aspectos que también observaremos y mediremos por lo tanto podremos compararlo para un mejor análisis.

Olivera (2018) Los jefes directos de la agencia Constructores no toman importancia, ni se les brinda un trato adecuado e igualitario al talento humano que posee, lo cual el personal siente que no tienen un jefe directo que les apoye a absolver sus dudas o requerimientos con algún procedimiento, el modelo de gestión del talento humano por integración de personal va a permitir a la empresa identificar sus competencias laborales, determinar perfiles, asignar a las personas los cargos de acuerdo a sus habilidades y destrezas y elaborar planes de desarrollo. Este estudio tiene relación con nuestra investigación pues los factores sobre la gestión laboral podrán ser comparadas con los resultados de nuestra investigación.

Ponce (2019) Los resultados según percepción del personal policial mostraron respecto a la variable gestión del talento humano de acuerdo a la encuesta se observó que el 49% de ellos lo perciben la gestión de manera baja, el 8.00 lo perciben como moderada mientras que el 43.00 lo percibe como alta pues recomiendan desarrollar talleres para mejorar las relaciones entre los empleados de las oficinas luego tener mejor filtros para la selección del personal PNP, la capacitación permanente e incentivar al personal. Podremos ver que tiene factores que se desarrollan también en nuestra tesis para poder realizar una comparación crítica al final con los resultados.

Salas (2018) dentro de su tesis se puede observar que como resultados obtuvo niveles elevados sobre que la gestión humana influye directamente con su productividad también se puede observar que los principales problemas se encuentran en el liderazgo la carrera profesional y la comunicación. Esto se relación pues factores como la comunicación son muy importantes para el desarrollo de las relaciones humanas dentro de las empresas como factor de talento humano.

Pinco (2017) En sus hallazgos dentro de su estudio se puede resaltar que los colaboradores consideran tener los conocimientos necesario para cumplir sus

funciones en cuanto a sus habilidades tiene la capacidad para desenvolverse en sus funciones, su capacidad viene ser el potenciador en la organización, la motivación que sienten los trabajadores para hacer que el cliente este satisfecho y la buena actitud la mayoría está de acuerdo en que existe buena actitud. Se ve que los colaboradores dentro de la empresa se sienten con una gestión de talento humana adecuada lo cual podremos compáralo dentro de nuestro proyecto pues es los mismos indicadores los cuales evaluaremos.

Como categoría se mencionó a la gestión del capital humano; La gestión del talento humano es el desarrollo indispensable de una organización para que los trabajadores desarrollen sus habilidades a la vez involucra la comunicación entre ellos mismos y también entre su institución lo cual permitirá su desarrollo personal para dejar de ser simples recurso y pasar a ser la parte más importante de la empresa. (Chiavenato 2009, Vallejo 2017, Chiavenato 2009)

En el proyecto se utilizó la teoría Y realizada por McGregor, donde indica que La motivación y la necesidad de mejora en los trabajadores es necesario en toda institución por lo cual los trabajadores deben ser considerados como recursos humanos de gran calidad y no ser tratados como objetos que solo cumplen órdenes y trabajen por una recompensa monetaria. Los trabajadores con estímulos que tengan posibilidades de realizarse personalmente logran a tener ambiciones e imaginación y se sienten con mucha más responsabilidad. El liderazgo es importante pues contempla muchas características en personas con talento (Chávez, L. 2018; García, A. 2013).

Así mismo se utilizó la teoría clásica de Fayol donde se indicó que para tener una buena administración de una entidad debe de tener en cuenta los 14 indicadores necesarios de los cuales se debe de resaltar la estabilidad personal, la remuneración espíritu de grupo y el interés del bien común pues estos factores humanos ara que la industria o la organización pueda encaminarse de manera correcta hacia un crecimiento potencial pues el factor humano es muy relevante al factor industrial. (Espinoza. R. 2009).

Y por último la teoría de la gestión de talento humano de Idalberto Chiavenato que nos indica que La gestión de talento humano es la administración correcta de los aspectos básicos que un colaborador debe de sostener frente a una responsabilidad entro de sus actividades para poder potenciarlos y desarrollarlos de mejor manera con la finalidad de superar dificultades con lo cual será bonificado el mismo colaborador y la organización desarrollándose a la par pues los objetivos de ambos es ser productibles, de otra forma también la gestión de recursos humanos es una planeación de coordinación y desarrollo de técnicas capaces de potenciar el desempeño eficaz del colaborador. (Bernal, E. 2017)

Como primera sub categoría, La admisión o selección de personas es un procedimiento de atracción y selección de personas que tengan una calificación para algún perfil y esta está relacionada con aspectos claves como que las selecciones internas están relacionadas con la selección del mismo personal que trabaja en la institución y con ellos mismos para promoverlos o poder transferirlos a otras actividades de más alta funcionalidad, por otro lado el reclutamiento externo se trata de candidatos que no se relacionan con las instituciones y poder ser sometidos a un proceso de admisión que tiene como objetivo reclutar elementos y competencias externas. (Chiavenato, 2009)

Como segunda sub categoría La redistribución de personas, Es un medio que se utiliza para realizar un rol de actividades que los colaboradores realizaran dentro de la organización para dirigir y car un acompañamiento a su desempeño laboral este puede incluir un diseño de los cargos dentro de la institución a la vez el desarrollo se basara a las actitudes que se vieron y analizaron en un proceso de selección para así poder ubicarlos en el lugar que le corresponda para aprovechar estas actitudes y mejor su desempeño. (Chiavenato, 2009)

Como tercera sub categoría la motivación, es el resultado de la convivencia entre el colaborador y la situación que lo rodea esta depende de la forma que interpreta el colaborador ese momento dentro de esta interacción pueden variar dependiendo a factores como logros, reconocimientos, responsabilidades e incentivos los cuales se manifiestan en una forma de recompensa para ellos que pueden modificar las conductas dentro de su desempeño laboral o incluso personal. (Chiavenato,2009)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación será de enfoque cualitativo, ya que con este método se logra profundizar en la investigación pues es necesario introducirnos dentro la información para entender de mejor manera el problema ya que pretendemos describir, analizar, descodificar traducir y sintetizar el significado de los hechos que suceden en forma natural dentro del Departamento de Investigación Criminal de Sicuani. Este enfoque recolecta material de forma empírica mediante una guía de entrevista. Es la recopilación de datos y el estudio de las acciones humanas y sociales también conocida naturalista-humanista o interpretativo, su punto central es la observación o el análisis y la síntesis de forma natural en el comportamiento humano. (Berrantes, 2014)

Se planteo el estudio del caso dentro de esta investigación, en medida que es un estudio detallado de un tema específico, este tipo de estudios no ayudaran en esta investigación social por ser cualitativo ya que describiremos, compararemos y evaluaremos los diferentes aspectos de nuestra variable principal. Es una investigación empírica el cual examina los fenómenos dentro de la vida real, especialmente cuando existe una complejidad para entenderlo, se basa las diversas fuentes de evidencia como datos que deben de triangularse para guiar la recolección de datos. Las situaciones de la vida real, es importante la recolección de campo por estar en contacto directo con el fenómeno que se está investigando llegar a vivir y observar esa situación por lo cual también se llega a comprender e interpretar la realidad. (Castro, 2010; Jiménez, 2016)

Como diseño se utilizará el método fenomenológico, pues esto dará más realce a nuestro estudio ya que tendremos una visión directa de los participantes y podremos obtener información real del fenómeno que estamos estudiando para que se logre las experiencias comunes entre ellos. El investigador captura las experiencias humanas entorno al fenómeno a como lo perciben los participantes es decir primero se identifica el fenómeno luego se recopila la información de quienes lo han vivido y por último se comparte la

experiencia con todos los participantes. (Creswell, 2018; Hernández, et al., 2014).

Asimismo, con este método se busca profundizar casos especiales y no generalizar, con la finalidad de cualificar y lograr identificar el fenómeno social materia de estudio, entender la situación social sobre la realidad.

En esta investigación se uso el tipo de investigación con enfoque cualitativo, con este método su busca situaciones naturales, abarcando uso y recolección de una variable materia de investigación, donde se enfoca en experiencia personal, historia de vida, entrevista, ets Denitz, Lincolh y Coords (2012)

3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización

En esta investigación como categoría principal tenemos al talento humano y como sub categorías tenemos, Selección del personal, Redistribución al personal y motivación.

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C1	Gestión del talento humano	C1.1	Selección del personal	C1.1.1	Reclutamiento
				C1.1.2	Selección
				C1.1.3	Inducción
				C1.1.4	Capacitación
		C1.2	Redistribución al personal	C1.2.1	Diseño de cargo
				C1.2.2	Evaluación de desempeño
				C1.2.3	Distribución
		C1.3	Motivación	C1.3.1	Incentivos
				C1.3.2	Permisos
				C1.3.3	Felicitaciones

3.3 Escenario de estudio

Se realizará en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani, ubicada en la Av. Confederación s/n – distrito de Sicuani, provincia de Canchis departamento del Cusco, esta unidad tiene como funciones principales, la investigación de delitos como: violación sexual, suicidios, homicidios, contrabando y se rige bajo el Decreto Supremo N° 026-2017 Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.

3.4 Participantes

En este estudio que se realizara en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani se tomara en cuenta a los 4 integrantes de este departamento puesto que es necesario saber de forma directa la realidad de nuestro fenómeno a lo cual la participación del total de los integrantes policiales es un requisito indispensable ya que los datos recolectados nos darán más realce y seguridad al momento de interpretar los datos pues entre mejor entendamos lo que les afecta dentro de la variable de estudio podremos interpretar de mejor manera lo sucedido en el fenómeno. Así como 2 abogados de la jurisdicción ya que estos tienen permanente relación con los efectivo policiales por los delitos que se comenten en dicha ciudad de Sicuani, también se logro entrevistar a un ciudadano de esta ciudad.

3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos

Para esta presente investigación la entrevista será el instrumento que se utilizara ya que por este medio podremos obtener una amplia información sobre lo vivido por parte de los participantes pues el fin de la entrevista es obtener información relevante sobre el fenómeno estudiado pues una conversación cara a cara entre el investigador al sujeto de estudio ya que por su naturaleza es más flexible y se puede obtener mejor información. Este estudio entrevistara a 6 integrantes para poder evaluar la categoría y sub categorías relacionadas a nuestra investigación. Se refiere la recopilación de varias fuentes que son sujetos del estudio para recopilar sus respuestas y medir la información a fin de conseguir aspectos relevantes en el área en razón de estudio (Hernández , 2020)

Como instrumento, la guía de entrevista ya que esta guía no es un cuestionario es una herramienta que nos ayudara a la recolección de datos de una mejor manera pues podremos incluir preguntas más importantes referidas a nuestro fenómeno, así como también preguntas de apoyo para comprender de mejor manera lo que el entrevistado piensa o capta del fenómeno. Según el autor son los instrumentos en los cuales vamos a recolectar la información por escrito y más relevante que se encontró en el proceso de búsqueda y que deseamos tener para la investigación. (Hernández , 2020)

3.6 Procedimiento.

El procedimiento que se realizó para la presente investigación fue primero observar y encontrar los problemas que se denotaban dentro Departamento de Investigación Criminal de Sicuani luego de esto fue indagar sobre el tema relacionado a nuestra investigación recopilando información entre libros antecedentes y demás herramientas, por lo cual se eligió las categorías y sub categorías de estudios, se tuvo que elegir el instrumento de acuerdo a nuestro enfoque el cual es cualitativo, así de esta manera se decido por la entrevista pues se armara la guía de entrevista en relación a nuestras categorías y sub categorías, el instrumento será validado por el asesor de tesis designado por la Universidad Cesar Vallejo; el instrumento será aplicado a los 4 participantes dentro de la investigación de esta manera utilizaremos la herramienta zoom para la grabación de la entrevista para tener evidencia que no se modificara la información recolectada.

3.7 Rigor científico

El rigor científico dentro de una investigación cualitativa comprende aspectos de confiabilidad validez y objetividad plasmadas en la investigación, dentro de esta investigación se da en cuanto a la observación de las dimensiones y la sustentación de estos, la interpretación y su aplicación (Arias y Giraldo, 2011)

La reedificación de las teorías y la pesquisa de la coherencia entre el sentido constituyen el rigor científico del presente proyecto siguiendo los aspectos requeridos que son:

La dependencia, la credibilidad, la transferencia, la confirmación, la aproximación, la fundamentación, la representatividad de voces, la capacidad para otorgar significados y autenticidad.

3.8 Método de análisis de información

El método que se utilizará será la triangulación de todos los datos obtenidos por parte de los participantes pues es necesario comprender el fenómeno de diferentes formas para realzar las respuestas más resaltantes. El autor indica que el uso de varios métodos para la recolección de la información como entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos hacen que las debilidades de cada estrategia particular no se sobrepongan, pero si cada fortaleza. (Okunda y Gómez, 2005)

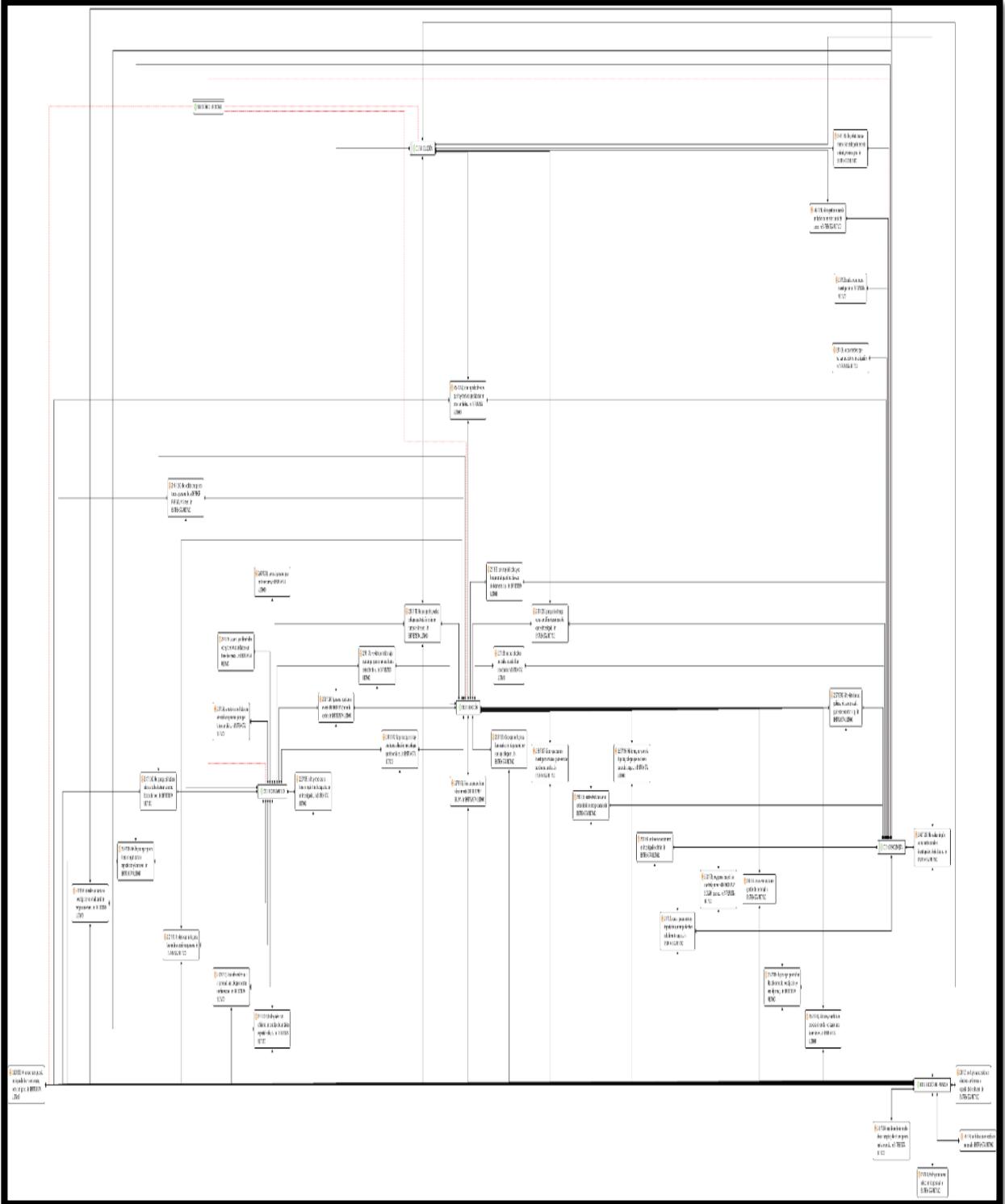
3.9 Aspectos éticos

En este proyecto de investigación se utiliza el estándar para la publicación de textos académicos propuesto por la American Psychological Association (APA) séptima edición, así como evita el plagio no mayor a 25% de similitud de esta manera se respeta la propiedad intelectual ya que las citas textuales están parafraseadas para no incurrir en el plagio.

IV. RESULTADOS

Figura 1

Análisis cualitativo de la sub categoría Selección del personal policial

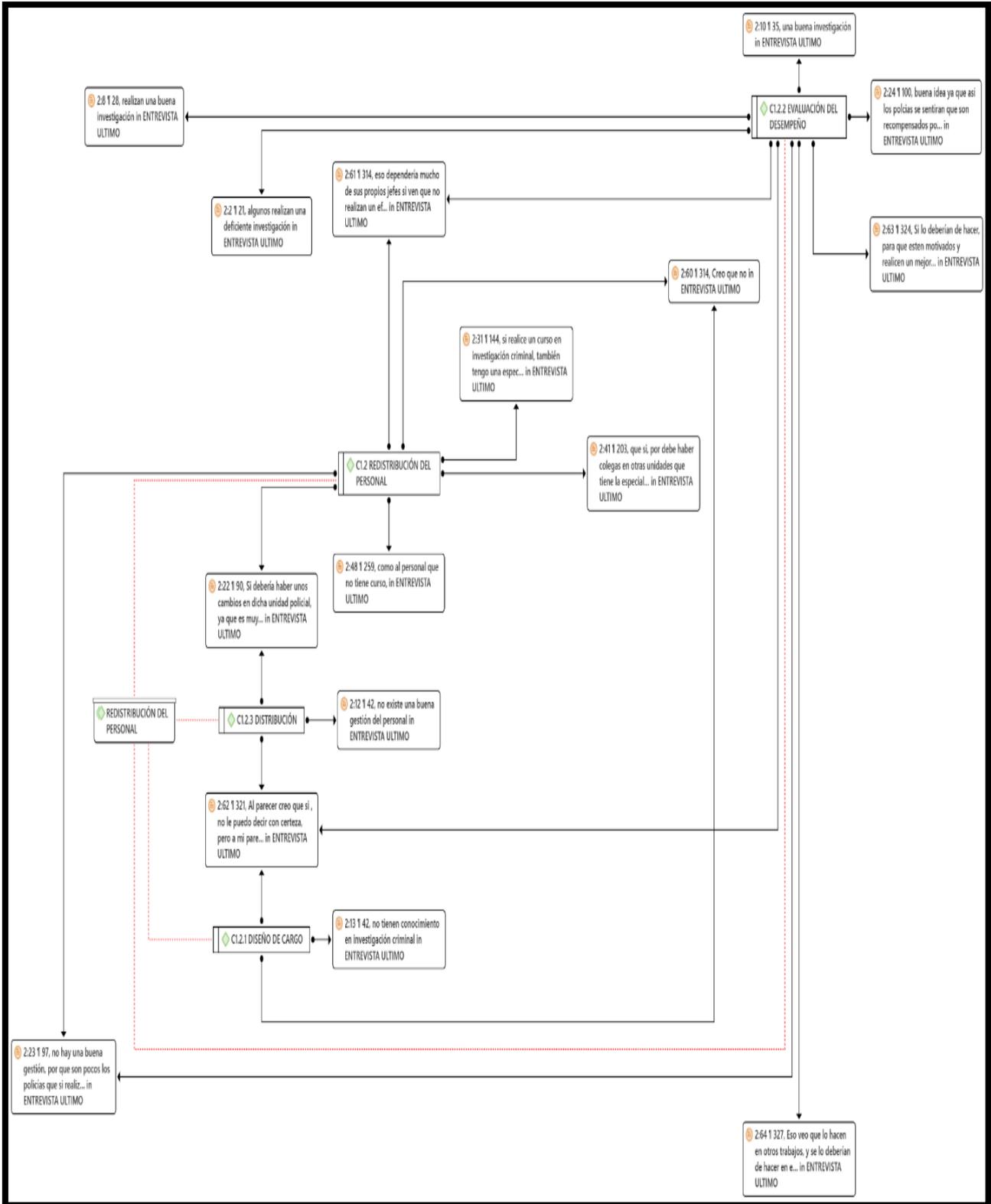


Fuente: Análisis tomando base de datos Atlas ti Vs 22

El análisis de la sub categoría selección del personal se sostiene de los indicadores: Reclutamiento, selección, inducción y capacitación. Con respecto al indicador reclutamiento los entrevistados coinciden que no se realiza un eficiente reclutamiento de personal policial, pues hay efectivos policiales que no cuentan con el mínima capacitación y realización de cursos básicos de la especialidad de Investigación Criminal, lo cual es un requisito primordial para ser reclutado en la Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, ya que es una Unidad Especializada, asimismo con respecto a la Selección, mencionaron los entrevistados que existe efectivos policiales que no tienen el perfil profesional idóneo, ya que no todos los policías pertenecientes a esta Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, han seguido capacitaciones o especializaciones relacionado a Investigación Criminal, por otro lado la inducción que se debería de realizar no se ejecuta, pues los encuestados mencionan que desearían que se llevaran a cabo dichos cursos de capacitación dentro de la ciudad de Sicuani, lo cual sería aprovechado y beneficiaría a los efectivos policiales de esta jurisdicción, y por ultimo las capacitaciones, los entrevistados coinciden que no se realiza actualmente, así como son los de cursos sobre investigación criminal dentro de esta ciudad del Sicuani, lo que no permite estar actualizados en temas referentes a investigación Criminal, y a consecuencia de esto cada uno de los efectivos policiales tiene que correr con sus propios medios para realizarlo, es ahí que surge la categoría emergente que es personal eficiente, donde los encuestados indican ya que esta unidad Policial es Especializada en Investigación Criminal, investiga casos muy delicados como son (Homicidios, estafas, organizaciones criminales), esto con lleva a q el personal que labore en esta unidad tenga conocimientos y pericias sobre investigación criminal..

Figura 2

Análisis cualitativo de la sub categoría Redistribución al personal policial

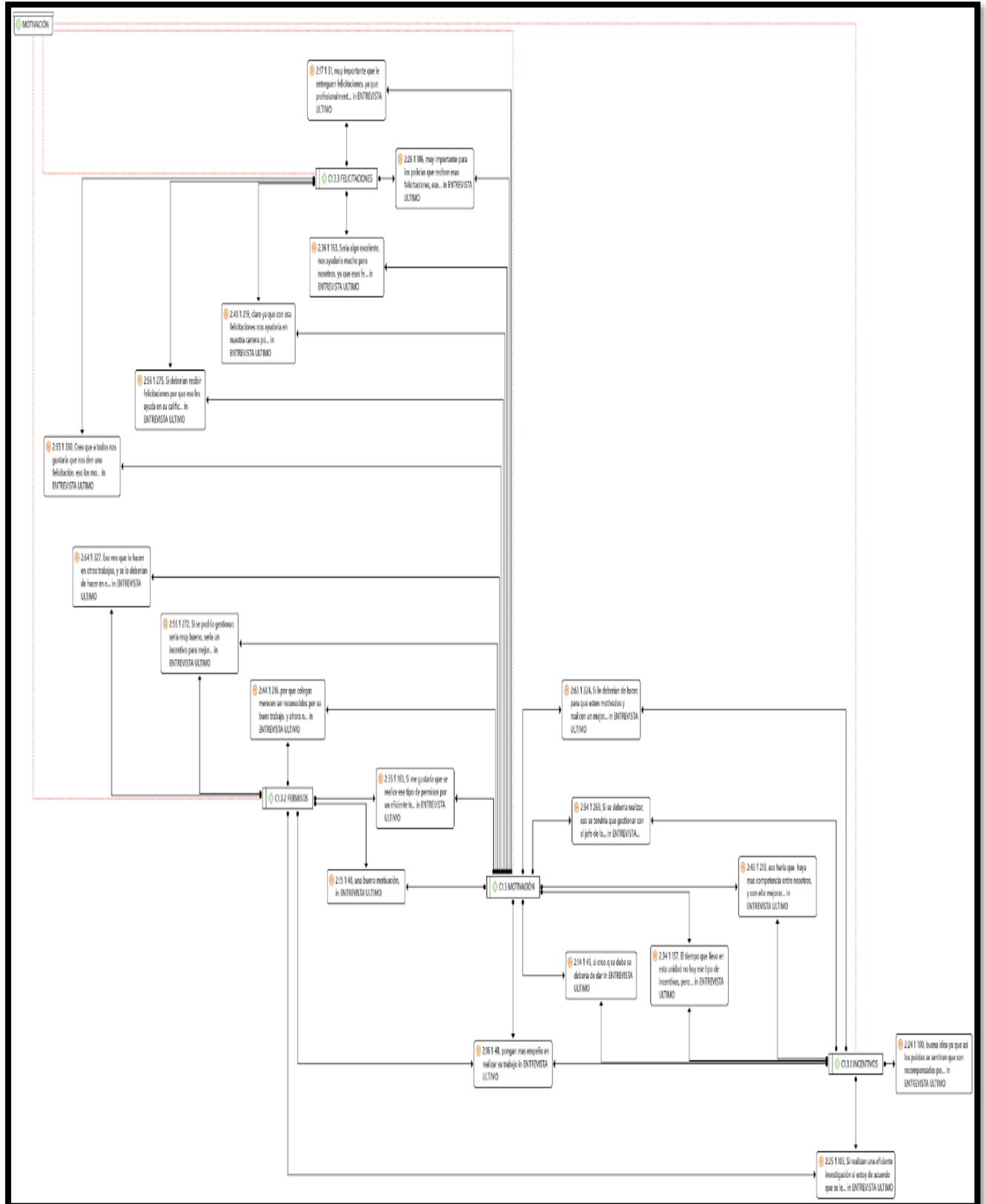


Fuente: Análisis tomando base de datos Atlas ti Vs 22

El análisis de sub categoría redistribución del personal policial en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, se sostiene de los indicadores: Diseño de cargo, evaluación del desempeño y distribución. Con respecto al indicador diseño de cargo no tiene conocimiento en investigación criminal esto tiene efecto a que no pueda desempeñarse correctamente dentro de sus funciones que estas ameritan puesto que cada cargo tiene una función específica para que el departamento de investigación realice sus roles, por otro lado la evaluación de desempeño los encuestados indican que se debería de realizar este tipo de evaluaciones puesto que medir el rendimiento de los efectivos policiales de este departamento de investigación es necesario ya que con esto podemos medir factores que afectan directamente a sus funciones realizadas de esta manera poder encontrar falencias en el proceso dentro y también para que puedan sentirse motivado, y por último la distribución no se realiza de manera eficiente pues no existe buena gestión del personal ya que no cuentan con algunos conocimientos necesarios que los mantendría actualizados en temas de investigación por ende cada efectivo policial debe de ser distribuido de acuerdo a sus habilidades y destrezas que este pueda desarrollar de esta manera evitar muchas fallas dentro de un procedimiento de investigación dentro del departamento de la entidad policial.

Figura 3

Análisis cualitativo de la sub categoría Motivación al personal policial

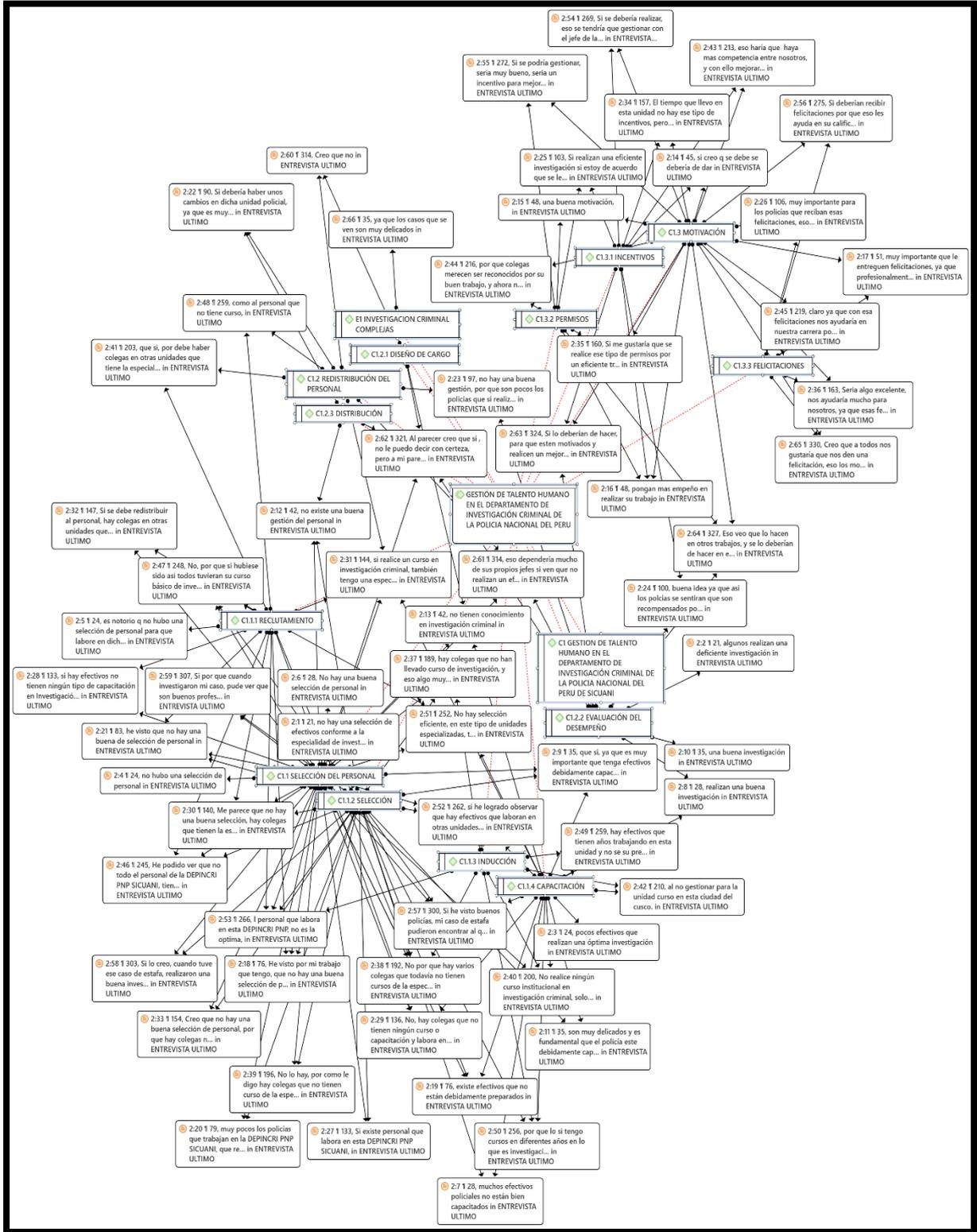


Fuente: Análisis tomando base de datos Atlas ti Vs 22.

El análisis de la sub categoría motivación tiene como indicadores: incentivos, permisos y felicitaciones. Para el indicador Incentivos se evidencia que si se realizarían una buena labor en cuanto sus investigaciones a ellos les vendría bien unos incentivos que vendrían hacer tangibles o intangibles como dinero en efectivo bonos o reconocimientos honoríficos dentro del departamento de investigación criminal pues se sentirían recompensados por sus esfuerzos, por otro lado en tanto a los permisos se indica que este tipo de incentivos si serían necesarios ya que según los encuestados ellos necesitan de tiempos para su superación personal pues muchos de ellos estudian o se capacitan en otras profesiones o se especializan para poder superarse en este departamento de investigación criminal y que este tipo de incentivos se ajustarían a su ritmo de trabajo pues tener como recompensa días libres por los esfuerzos realizados se aprovecharían para esta superación personal y por ultimo las felicitaciones son muy necesarias para su ego personal pues también podrían ser reconocidos por la institución para de esta manera lograra ascensos o subir de rangos pues tipos de reconocimiento como las felicitaciones con platos conmemorativos o medallas por logros obtenidos llevarían a que el efectivo policial desarrolle cada vez de mejor manera sus responsabilidades pues las felicitaciones se las ganan ellos mis

Figura 4

Análisis cualitativo de la categoría Gestión del talento humano



Fuente: Análisis tomando base de datos Atlas ti Vs 22.

El análisis de la categoría gestión de talento humano se sostiene de la subcategoría selección del personal como indicadores al reclutamiento, selección, inducción y capacitación. Como también se sostiene la sub categoría redistribución del personal con los indicadores Diseño de cargo, evaluación de desempeño y distribución y por último la sub categoría motivación que sostiene los indicadores incentivos, permisos y felicitaciones. Es necesario mencionar que los entrevistados al responder la guía de entrevista coinciden en sus respuestas que se necesita realizar una gestión de talento humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, en lo cual se obtuvo que la selección del personal los entrevistados coincidieron que su reclutamiento sufre de deficiencias pues no están debidamente capacitados parte de esta no cuenta con los aspectos necesarios para que puedan realizar funciones dentro de la Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani por otro lado la selección del personal se deriva de forma directa, la redistribución del personal los cuales sufren de grandes deficiencias según los entrevistados puesto que capacitaciones y diseños de cargos son un gran problema pues la mayoría de las designaciones son según los altos mandos en lo que no se ve un nivel eficiente de su desempeño pues estos cargos no están diseñados a su perfil y la motivación, los entrevistados coinciden que los incentivos deberían de ser una buena opción para mejorar el clima laboral dentro de la institución pues ser reconocidos por sus labores y desempeño óptimo ayudarían mucho a que se puedan esforzar de mejor manera y cumplir sus objetivos.

Mi opinión es que mi trabajo de investigación guarda relación con los antecedentes planteados en mi trabajo de investigación que es de Álvarez (2019) y Sogamoso, Goyeneche (2017), pues mencionan que para tener una buena gestión del talento humano se debe de realizar buena selección del personal desde el reclutamiento hasta la capacitación pues las inducciones que el personal policial debe recibir para realizar de mejor manera su trabajo debe de ser responsabilidades de la entidad según menciona Chiavenato (2009), afirmando de esta manera su proposición junto con los otros dos resultados obtenidos por los autores ya mencionados.

V. DISCUSIÓN

Como efecto en el trabajo de investigación se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano tiene relación con sus sub categorías selección del personal, redistribución al personal y motivación estos factores forman parte de una mejora de acuerdo a la gestión de talento humano dentro del departamento de investigación en la Policía Nacional de Sicuani, estos resultados se dan pues de acuerdo con los entrevistados concuerdan que estas tres sub categorías, selección del personal redistribución al personal y motivación son ejes fundamentales para poder obtener un optima gestión del talento humano. Estos resultados coinciden por la afirmación de Barranquilla, Álvarez y Santamaría (2021) los cuales llegaron a la conclusión que la gestión de talento humano tiene relación con sus dimensiones al igual que se encontró en los resultados de nuestra investigación.

También se puede afirmar que los participantes de la entrevista respondieron en forma conjunta que el objetivo general de describir como es la gestión de talento humano en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021 se cumple pues se observó que es necesario tener una buena selección del personal desde la parte de reclutamiento pasando por la selección, inducción y una buena capacitación por otro lado la redistribución se debe de dar según a las capacidades que tiene cada efectivo policial para poder ser seleccionado a esta área de investigación según como lo menciona Tello (2019), el cual indica que es necesario una división de talentos dentro de la propia infraestructura para poder aprovechar de mejor manera dichos talentos.

También se puede apreciar que los participantes de la entrevista respondieron de forma unánime en razón al objetivo específico. Describir como es la selección del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021. Que se necesita de manera urgente poder mejorar la selección del personal dentro de este departamento de investigación por tener un reclutamiento antiguo y la selección no se realiza de forma adecuada pues no cuenta con protocolos necesarios también se pudo obtener información sobre la falta de inducción para el personal seleccionado de la misma forma las capacitaciones no son constantes dentro de este departamento de investigación policial. Lo mencionado guarda rigor con lo dicho por

Galindo (2017) el cual afirma que las capacitaciones deben de ser constantes dentro de estas instituciones pues estar capacitados es una de las estrategias que deben contar este tipo de departamentos de investigación criminalísticas.

También se puede apreciar que los participantes de la entrevista respondieron de forma unánime en razón al objetivo específico. Describir como es la redistribución del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021. Indicando que es necesario realizar diseños de cargos según a los talentos con cual cuenta los efectivos policiales también se den de realizar evaluaciones de desempeño a cada uno de los integrantes y poder evaluar diferentes factores el cual les permitirá poder mantenerse en sus puestos o ser promovidos a otros y por último la distribución debe de tener aspectos en los cuales se tomen en cuenta las habilidades de cada efectivo policial para que se pueda adaptar de mejor manera a su puesto de trabajo de esta manera también lo afirma Pinco (2017) que de acuerdo a sus habilidades tiene la capacidad para desenvolverse en sus funciones de una manera mejor.

También se puede apreciar que los participantes de la entrevista respondieron de forma unánime en razón al objetivo específico. Describir como es la motivación en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021. Donde se aprecia que el personal policial no cuenta con los incentivos necesarios al momento de realizar su trabajo de manera correcta por lo cual es necesario que se gestione incentivos tangibles e intangibles para que se pueda premiar de esta manera los esfuerzos del personal policial esto concuerda con lo indicado por Santa Marta, Ardila, Pertuz y Tete (2019) el cual indica que cuando un colaborador entra en desmotivación deja de realizar sus funciones de manera correcta lo cual disminuye su rendimiento al momento de realizar sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Los participantes en forma conjunta coincidieron en sus respuestas de la guía de entrevista, que se debe de mejorar la gestión de talento humano dentro de departamento de investigación criminal de la policía nacional del Perú en Sicuani en razón de la selección del personal pues es el que tuvo mayor énfasis en sus falencias, luego de tener otras dos sub categorías que son la redistribución del personal donde se debe de tener en cuenta los perfiles de cada postulante para distribuirlos correctamente y por último la motivación donde se encuentra el mayor índice de altas pues es necesario incentivar al personal para que ellos puedan desarrollar de mejor manera su labor dentro de este departamento policial debido a que se sienten muy motivados si recibirían una recompensa o algún elogio por parte de su trabajo que los reconozca de manera gradual o sea presencial y publico ya que la mayor respuesta de los entrevistados fue justamente esta razón de los logros.

Segunda. Las respuestas por parte de los participantes en cuanto a la sub categoría selección del personal fueron de manera unificada pues esta selección no se está llevando de manera correcta pues en el reclutamiento los perfiles de los policías deben estar en un rango superior pues entrar a este departamento debe con llevar consigo diferentes cursos de capacitaciones y especializaciones que deberán separar al personal uno de otro por otra parte la selección se debe de realizar de acuerdo a estas características ya que esto depende de que los integrantes de este departamento puedan estar debidamente preparados para las investigaciones criminales; de otra forma también la inducción del personal debe de ser de manera más activa, es decir, realizarse de manera continua dentro de la institución ya que es un factor irrelevante para que el personal policial se encuentre sumamente capacitado ante cualquier investigación que se le presente en el trabajo , y por último la capacitaciones se deben desarrollar en forma más centrada los temas de investigación criminalística pues de este factor depende que una investigación se realice de manera correcta dentro de la institución policial.

Tercera. Esta segunda sub categoría de redistribución al personal, en la entrevista los participantes respondieron de manera íntegra que los diseños de cargo deben de darse según al perfil que el departamento busca para evitarse problemas posteriores en

cuanto al personal ya que la capacidad de estos debe de estar con perfiles de investigación dentro del departamento, por otro lado los entrevistados indican que les gustaría tener una evaluación de desempeño pues varios de sus colegas no cuentan con capacitaciones ni inducciones en cuanto a investigación es por eso que realizarlo les parece una excelente idea y por último la distribución debe de ser de acuerdo al perfil que se adopta pues de esta manera se garantiza la integridad del grupo ya que funcionara de manera correcta para que las investigaciones se lleven eficientemente dentro de la institución policial.

Cuarta. Los participantes de la entrevista parta este tercer sub categoría de motivación, respondieron en forma concreta pues es la que más resalta dentro de este trabajo ya que la motivación es lo que más esperar dentro del departamento policial pues incentivos como tangibles e intangibles son esperados por parte del recurso humano de estas institución policial de otro lado también los permisos serian buenas formas de recompensar sus logros ya que varios de estos efectivos está llevando cursos de postgrado, lo que realza su interés por superarse de manera que estos permisos les serviría para poder adaptar sus clases a ellas, y por ultimo las felicitaciones según los entrevistados son necesarios dentro de la institución policial pues se sentirían elogiados y bien recompensados con felicitaciones delante de toda la institución y también que sean graduales es decir que puedan subir de grado según indican los entrevistados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. El jefe del Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional de Sicuani, debe disponer al encargado del área del personal que realice una correcta gestión de talento humano en razón de que la selección del personal policial que va laborar en esta unidad, debe de ser seleccionada de manera correcta tomando en cuenta su perfil profesional, esto quiere decir que deben contar con cursos, especializaciones, capacitaciones sobre Investigación Criminal, asimismo gestionar y desarrollar un plan que mejore las inducciones en esta unidad por otro lado también a los encargados de diseñar los cargos para esta unidad elaborar exámenes de desempeño y seguimiento así de esta manera aprovechar al personal interno que se tiene laborando actualmente y retener el talento, por lo tanto implementando las medidas mencionadas anteriormente, se lograría una gestión más eficiente del talento humano en esta unidad especializada, lo que permitiría brindar un servicio de calidad al usuario y contar con un cuerpo policial altamente capacitado y efectivo.

Segundo. El jefe del Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú de Sicuani, debe disponer al encargado del área del personal que en el reclutamiento se lleve a cabo exámenes de conocimiento para poder seleccionar el personal más idóneo para este departamento de Investigación, por otro lado dentro de la selección se debe de tomar en cuenta los perfiles necesarios para que el efectivo pueda realizar su labor de manera correcta a la vez también es necesario tener inducciones del personal seleccionado para que pueda adaptarse de manera correcta a su labor en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú de Sicuani y que estos realicen capacitaciones semanalmente sobre todo a lo referido a la investigación criminal ya que es necesario capacitar a los efectivos policiales para que se encuentren totalmente actualizados en tema de investigación policial.

Tercero. El jefe del Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional de Sicuani, debe disponer al encargado del área del personal que el personal que se encuentra laborando en esta unidad policial se adecúen a la capacidad que esta exige para lograr investigaciones eficientes con resultado exitoso, también se sugiere que se den exámenes de desempeño dentro de este departamento de investigación de esta manera separar a los integrantes que no cumplan esta evaluación satisfactoriamente y

en la distribución este se pueda hacer de manera que cumplan con el perfil de selección para que se adapten de mejor forma a este departamento de investigación criminal y en lo posterior no tener problemas sobre su desempeño laboral.

Cuarta. El jefe del Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional de Sicuani, debe gestionar incentivos así como económicos, permisos para que puedan realizar capacitaciones, cursos de acuerdo a su especialidad, por otro lado también es necesario que se realicen felicitaciones de manera presencial dentro de este departamento de investigación criminal , ya que estas felicitaciones son muy importantes para seguir ascendiendo en su carrera policial estos incentivos deben ser entregados a los efectivos policiales de acuerdo a sus logros obtenidos dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Álvarez, E., y Santamaría, M. (2021). Licenciatura. *Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia S.A.S de la ciudad de Barranquilla*. Universidad de la costa, Barranquilla.
- Ardilla, D., Ortega, E., y Tete, L. (2019). Pregrado. *Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el cuerpo técnico de investigación seccional Magdalena*. Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Maria.
- Arias, M., y Giraldo, C. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Investigación y Educación en Enfermería*, 29(3), 500-514.
- Berrantes, R. (2014). *La investigación: un camino al conocimiento*. EUNED.
- Castro, O., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Creswell, J. (2018). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos*. Pearson.
- Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y General*. Dunod.
- Galindo, D. (2018). Pregrado. *Gestión del talento humano para mejorar la productividad de los trabajadores integrantes del batallón policial militar N° 503, LIMA 2017*. Universidad Señor de Sipán, Lima.
- Gómez, E. (2017). Especialista. *Sostenibilidad de la aviación policial, mediante un desarrollo del talento humano basado en competencias y desarrollo sostenible*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Goyeneche, S. (2017). Licenciatura. *Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de Socha*. Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia, Sogamoso.

- Hernández , R. (2020). *Métodos de Investigación para el Estudio de las Pequeñas y Medianas Empresas*. Mc Graw Hill.
- Hernández , R., Fernández , C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. McGraw-Hill.
- Okunda, M., y Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista colombiana de psiquiatría* , 34(1), 118-124.
- Olivera, E. (2018). Pregrado. *La gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia constructores del Banco de Credito del Perú*. Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- Peñaranda , N. (2021). Migración del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano de la Policía Nacional: una revisión sistemática. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 13(3).
- Ponce, L. (2019). PostGrado. *Gestión del talento humano según percepción del personal de las oficinas de disciplina de la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Lima - 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Revolledo , M. (2020). Licenciatura. *La gestión del talento humano y su impacto en la satisfacción de los colaboradores del circulo de oficiales de la guardia republicana, año 2017*. Universidad Peruana de Ciencia e Informática, Lima.
- Tello , G. (2019). Mestria. *Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras Policía Nacional del Perú - Bagua*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de talento humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021

Problema	Objetivos	Categorización		
<p>Problema general ¿Cómo es la gestión de talento humano en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la selección del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?</p> <p>¿Cómo es la redistribución del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?</p> <p>¿Cómo es la motivación en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021?</p>	<p>Objetivo General Describir como es la gestión de talento humano en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>describir como es la selección del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021.</p> <p>describir como es la redistribución del personal en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021.</p> <p>describir como es la motivación en el departamento de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani, 2021</p>	Categoría: Gestión del talento humano		
		Sub categorías	Indicadores	Ítems
		Selección de personal	Reclutamiento Selección Inducción Capacitación	
		Redistribución del personal	Diseño de cargo Evaluación de desempeño Distribución	
Motivación	Incentivos Permisos Felicitaciones			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PARTICIPANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO CUALITATIVO
<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: Fenomenológico</p> <p>Tipo: Explicativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformado por 06 integrantes del cuerpo policial que laboran en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani</p>	<p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumentos: Guía de entrevista</p>	<p>Triangulación</p> <p>Atlas.ti 22</p>

Anexo 2: Matriz de categorización

Matriz de categorización para procesamiento de información

Categoría		Sub categorías		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C1	Gestión del talento humano	C1.1	Selección del personal	C1.1.1	Reclutamiento
				C1.1.2	Selección
				C1.1.3	Inducción
				C1.1.4	Capacitación
		C1.2	Redistribución personal	C1.2.1	Diseño de cargo
				C1.2.2	Evaluación de desempeño
				C1.2.3	Distribución
		C1.3	Motivación	C1.3.1	Incentivos
				C1.3.2	Permisos
				C1.3.3	Felicitaciones

EMERGENTE: CATEGORIA E.1 Personal eficiente

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica

Denominación	: Gestión de talento humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani.
Autor	: Cóndor Arce José César
Participantes	: 6 personas.
Tiempo	: 40 minutos.
Objetivo	: Obtener información relevante de la Gestión de talento humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani.

Anexo 4: Instrumentos

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado
Nombres y apellidos	CHALLCO SOTO HERNAN
Código de la entrevista	01
Fecha	19NOV2022
Lugar de la entrevista	ESTUDIO JURIDICO-SICUANI

Categoría: Gestión del Talento Humano

Nro.	Sub categoría	Preguntas del entrevistado	
1	SELECCIÓN DE PERSONAL	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	Por mi trabajo he tenido casos en la DEPINCRI PNP SICUANI, donde me percate que no hay una selección de efectivos conforme a la especialidad de investigador, ya que algunos realizan una deficiente investigación.
2		¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por	creo q dentro de la DEPINCRI PNP SICUANI, hay pocos efectivos que realizan una óptima investigación, por lo que es notorio q no hubo una selección de personal para que labore en dicha unidad

		su perfil profesional?	especializada
3		¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?	No hay una buena selección de personal, muchos efectivos policiales no están bien capacitados. Por lo que muchas veces los casos no se realizan una buena investigación
4	Redistribución del Personal	¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	
5		¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?	me parece que si, ya que es muy importante que tenga efectivos debidamente capacitados para lograr una buena investigación, ya que los casos que se ven son muy delicados y es fundamental que el policía este debidamente capacitado
6		¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en	

		otras unidades que tengan el perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP SICUANI?	
7	Motivación	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	no existe una buena gestión del personal, porque he llevado casos y en algunos casos había efectivos los cuales no tienen conocimiento en investigación criminal
8		¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	No se si están siendo compensados con incentivos al personal, pero si creo q se debe se debería de dar, ya que es una motivación y así mejorar en sus investigaciones
9		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir permisos?	Me parece una buena motivación, eso ayudaría a que los policías se esfuercen más, y le pongan más empeño en realizar su trabajo
10		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir felicitaciones?	Sería muy importante que le entreguen felicitaciones, ya que profesionalmente les ayudaría en su carrera como policías.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado
Nombres y apellidos	ANTONIO CALVO CABALLERO
Código de la entrevista	02
Fecha	19NOV2022
Lugar de la entrevista	ESTUDIO JURIDICO.SICUANI

Categoría: Gestión del Talento Humano

Nro.	Sub categoría	Preguntas del entrevistado	
1	SELECCIÓN DE PERSONAL	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	He visto por mi trabajo que tengo, que no hay una buena selección de personal que debería laborar en dicho DEPINCRI PNP SICUANI, me percate que existe efectivos que no están debidamente preparados.
2		¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por su perfil profesional?	Me parece que no, son muy pocos los policías que trabajan en la DEPINCRI PNP SICUANI, que realizan un buen trabajo de investigación policial.

3		<p>¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?</p>	<p>Por mi trabajo tuve casos que lleve en la DEPINCRI PNP SICUANI, y he visto que no hay una buena de selección de personal, porque los policías no realizan una buena investigación</p>
4		<p>¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?</p>	
5	<p>Redistribución del Personal</p>	<p>¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?</p>	<p>Si debería haber unos cambios en dicha unidad policial, ya que es muy importante por ser una unidad especializada, ya que los pueden ser eficientemente realizados por personal debidamente capacitado</p>
6		<p>¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en otras unidades que tengan el perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP</p>	

		SICUANI?	
7	Motivación	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	Creo que no hay una buena gestión, porque son pocos los policías que si realizan un buen trabajo, pero también hay policías no están bien preparados.
8		¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	Es una buena idea ya que así los policías se sentirán que son recompensados por su trabajo que realizan y se puede tener mejores investigaciones.
9		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir permisos?	Si realizan una eficiente investigación si estoy de acuerdo que se le de permisos, para que estén motivados en realizar sus trabajos
10		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir felicitaciones?	Sería muy importante para los policías que reciban esas felicitaciones, eso haría que se esfuercen ya que eso les ayudaría profesionalmente.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	POLICIA, INVESTIGADOR EN LA DEPINCRI PNP SICUANI
Nombres y apellidos	S3 PNP MARCOS CASA CALA
Código de la entrevista	03
Fecha	19NOV2022
Lugar de la entrevista	DEPINCRI PNP SICUANI

Categoría: Gestión del Talento Humano

Nro.	Sub categoría	Preguntas del entrevistado	
1	SELECCIÓN DE PERSONAL	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	Si existe personal que labora en esta DEPINCRI PNP SICUANI, que han seguido cursos propios de investigación criminal, pero si hay efectivos no tienen ningún tipo de capacitación en Investigación Criminal
2		¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por	No, hay colegas que no tienen ningún curso o capacitación y labora en esta DEPINCRI PNP SICUANI,

		su perfil profesional?	
3		¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?	Me parece que no hay una buena selección, hay colegas que tienen la especialidad de investigación criminal, lo cual es muy importante por eso influye mucho en una investigación.
4	Redistribución del Personal	¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	si realice un curso en investigación criminal, también tengo una especialización en investigación, por eso motivo fui cambiado a la DEPINCRI PNP SICUANI
5		¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir de personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?	Si se debe redistribuir al personal, hay colegas en otras unidades que han realizado cursos de investigación criminal, y deberían estar en esta unidad laborando
6		¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en otras unidades que tengan el perfil profesional para ser	

		reubicado a la DEPINCRI PNP SICUANI?	
7	Motivación	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	Creo que no hay una buena selección de personal, porque hay colegas no tienen cursos ni especializaciones
8		¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	El tiempo que llevo en esta unidad no hay ese tipo de incentivos, pero sería algo muy bueno ya que eso nos motivaría a mejorar más en nuestro trabajo.
9		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir permisos?	Si me gustaría que se realice ese tipo de permisos por un eficiente trabajo, lo cual nos permitiría esforzarnos más.
10		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir felicitaciones?	Sería algo excelente, nos ayudaría mucho para nosotros, ya que esas felicitaciones hacen que sume puntos para nuestro ascenso

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	POLICIA, INVESTIGADOR EN LA DEPINCRI PNP SICUANI
Nombres y apellidos	S3 PNP WASHINGTON VISA AYMA
Código de la entrevista	04
Fecha	19NOV2022
Lugar de la entrevista	DEPINCRI PNP SICUANI

Categoría: Gestión del Talento Humano

Nro.	Sub categoría	Preguntas del entrevistado	
1	SELECCIÓN DE PERSONAL	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	Creo que no, porque hay colegas que no han llevado curso de investigación, y eso algo muy importante ya que así se puede realizar una mejor investigación.
2		¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por	No porque hay varios colegas que todavía no tienen cursos de la especialidad de investigación criminal.

		su perfil profesional?	
3		¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?	No lo hay, por cómo le digo hay colegas que no tienen curso de la especialidad y están laborando en esta unidad
4	Redistribución del Personal	¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	No realice ningún curso institucional en investigación criminal, solo trabaje en comisarias en el área de delitos y faltas, por ello tengo algunos conocimientos de lo que es investigación.
5		¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir de personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?	Creo que si, por debe haber colegas en otras unidades que tiene la especialidad de investigación, y por diferentes motivos no están esta unidad de la DEPINCRI PNP SICUANI
6		¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en otras unidades que tengan el	

		perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP SICUANI?	
7	Motivación	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	En el tiempo que vengo trabajando en esta unidad, lo jefes que llegan no administran bien al personal, al no gestionar para la unidad curso en esta ciudad del cusco.
8		¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	Seria excelente, eso haría que haya mas competencia entre nosotros, y con ello mejorar cada vez más.
9		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir permisos?	Me parece que está bien, porque colegas merecen ser reconocidos por su buen trabajo, y ahora no se ve ningún tipo incentivo.
10		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir felicitaciones?	Si, claro ya que con esas felicitaciones nos ayudaría en nuestra carrera policial para seguir creciendo profesionalmente

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	POLICIA, JEFE DE LA DEPINCRI PNP SICUANI
Nombres y apellidos	CAP PNP CARMEN FENCO MARCO YOEL
Código de la entrevista	05
Fecha	19NOV2022
Lugar de la entrevista	DEPINCRI PNP SICUANI

Categoría: Gestión del Talento Humano

Nro.	Sub categoría	Preguntas del entrevistado	
1	SELECCIÓN DE PERSONAL	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	He podido ver que no todo el personal de la DEPINCRI PNP SICUANI, tiene el curso básico de investigación criminal, lo cual no es lo correcto
2		¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por su perfil profesional?	No, porque si hubiese sido así todos tuvieran su curso básico de investigación criminal, muchas veces son cambiados por falta de personal o por ya trabajaron en comisarias en la sección de delitos y

			faltas
3		¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?	No hay selección eficiente, en este tipo de unidades especializadas, todo el personal mínimo debería tener su curso básico
4	Redistribución del Personal	¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	Por ser oficial, el comando policial realiza los cambios de unidad, dependiendo de nuestra especialidad, porque yo si tengo cursos en diferentes años en lo que es investigación criminal.
5		¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir de personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?	Si creo que se debería realizar cambios, por diferentes motivos como al personal que no tiene curso, ya que hay efectivos que tienen años trabajando en esta unidad y no se su preocupación por seguir un curso
6		¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en	si he logrado observar que hay efectivos que laboran en otras unidades que tienen el perfil profesional, ya que tienen cursos en investigación como también tienen

		otras unidades que tengan el perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP SICUANI?	especializaciones, los cuales estar trabajando en esta unidad
7	Motivación	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	La gestión referente a que si el personal que labora en esta DEPINCRI PNP, no es la óptima, debería mínimo tener el curso de investigación criminal.
8		¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	Si se debería realizar, eso se tendría que gestionar con el jefe de la división policial Sicuani, para poder motivar a nuestros colegas
9		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir permisos?	Si se podría gestionar, sería muy bueno, sería un incentivo para mejorar en su trabajo.
10		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir felicitaciones?	Si deberían recibir felicitaciones por que eso les ayuda en su calificación profesional y así lograr ascender.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	CIUDADANO DE SICUANI
Nombres y apellidos	VICTOR BOMBILLA LUNA
Código de la entrevista	06
Fecha	19NOV2022
Lugar de la entrevista	DEPINCRI PNP SICUANI

Categoría: Gestión del Talento Humano

Nro.	Sub categoría	Preguntas del entrevistado	
1	SELECCIÓN DE PERSONAL	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	Si he visto buenos policías, mi caso de estafa pudieron encontrar al que me estafo, realizaron un buen trabajo
2		¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por su perfil profesional?	Si lo creo, cuando tuve ese caso de estafa, realizaron una buena investigación y pude recuperar mi dinero

3		<p>¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?</p>	<p>Si porque cuando investigaron mi caso, pude ver que son buenos profesionales, si no fuera así no habrían podido dar con la persona que me estafo</p>
4		<p>¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?</p>	
5	<p>Redistribución del Personal</p>	<p>¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir de personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?</p>	<p>Creo que no, eso dependería mucho de sus propios jefes si ven que no realizan un eficiente trabajo.</p>
6		<p>¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en otras unidades que tengan el perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP</p>	

		SICUANI?	
7	Motivación	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	Al parecer creo que si , no le puedo decir con certeza, pero a mi parecer creo que si hay buena gestión.
8		¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	Si lo deberían de hacer, para que estén motivados y realicen un mejor trabajo
9		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir permisos?	Eso veo que lo hacen en otros trabajos, y se lo deberían de hacer en esta unidad policial.
10		¿Personal que labora en la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani, que realiza sus labores eficientemente debería recibir felicitaciones?	Creo que a todos nos gustaría que nos den una felicitación, eso los motivaría en su trabajo.

Anexo 5: Certificado de validez de expertos

Matriz de Categorización de Gestión del Talento Humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú de Sicuani, 2021

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores		Ítems
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Gestión del talento humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani 2021	C1.1	Selección del personal	C1.1.1	Reclutamiento	1,2,3
				C1.1.2	Selección	
				C1.1.3	Inducción	
				C1.1.4	Capacitación	
		C1.2	Redistribución del personal	C1.2.1	Diseño de cargo	4, 5, 6
				C1.2.2	Evaluación de desempeño	
				C1.2.3	Distribución	
		C1.3	Motivación	C1.3.1	Incentivos	7,8,9,10
				C1.3.2	Permisos	
				C1.3.3	Felicitaciones	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CATEGORÍA 1: Gestión del Talento Humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani 2021		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
1	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
		x		x		x		
2	¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por su perfil profesional?	x		x		x		
3	¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?	x		x		x		
4	¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir de personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?	x		x		x		
6	¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en otras unidades que tengan el perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP SICUANI?	x		x		x		
7	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x		
8	¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	x		x		x		

9	¿Personal calificado debería recibir becas educativas como capacitaciones, especializaciones de la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani?	x		x		x	
10	¿El personal policial es reconocido por su rendimiento laboral dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x	

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombres y Apellidos	Candy Evelia Rodríguez Ugarte	DNI N°	40845852
Condición en la universidad		Teléfono / Celular	912076857
Años de experiencia	12 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Maestro		
Metodólogo/ temático	Metodológico	Lugar y fecha	Sicuani, noviembre del 2022

¹Pertinencia: La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³Cosntrucción gramatical: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Matriz de Categorización

Gestión del Talento Humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú de Sicuani, 2021

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores		Ítems
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Gestión del talento humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani 2021	C1.1	Selección del personal	C1.1.1	Reclutamiento	1,2,3
				C1.1.2	Selección	
				C1.1.3	Inducción	
				C1.1.4	Capacitación	
		C1.2	Redistribución del personal	C1.2.1	Diseño de cargo	4, 5, 6
				C1.2.2	Evaluación de desempeño	
				C1.2.3	Distribución	
		C1.3	Motivación	C1.3.1	Incentivos	7,8,9,10
				C1.3.2	Permisos	
C1.3.3	Felicitaciones					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CATEGORÍA 1: Gestión del Talento Humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani 2021		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	x		x		x		
2	¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por su perfil profesional?	x		x		x		
3	¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?	x		x		x		

4	¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x	
5	¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir de personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?	x		x		x	
6	¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en otras unidades que tengan el perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP SICUANI?	x		x		x	
7	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x	
8	¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	x		x		x	
9	¿Personal calificado debería recibir becas educativas como capacitaciones, especializaciones de la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani?	x		x		x	
10	¿El personal policial es reconocido por su rendimiento laboral dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x	

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombres y Apellidos	Edwin Efraín Sara Poccohuanca	DNI N°	42813482
Condición en la universidad		Teléfono / Celular	941470803
Años de experiencia	12 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Doctor		
Metodólogo/ temático	Metodológico	Lugar y fecha	Sicuani, noviembre del 2022

¹Pertinencia: La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

³Cosntrucción gramatical: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.

Matriz de Categorización

Gestión del Talento Humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú de Sicuani, 2021

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores		Ítems
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Gestión del talento humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani 2021	C1.1	Selección del personal	C1.1.1	Reclutamiento	1,2,3
				C1.1.2	Selección	
				C1.1.3	Inducción	
				C1.1.4	Capacitación	
		C1.2	Redistribución del personal	C1.2.1	Diseño de cargo	4, 5, 6
				C1.2.2	Evaluación de desempeño	
				C1.2.3	Distribución	
		C1.3	Motivación	C1.3.1	Incentivos	7,8,9,10
				C1.3.2	Permisos	
				C1.3.3	Felicitaciones	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CATEGORÍA 1: Gestión del Talento Humano en el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú en Sicuani 2021		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
1	¿Cree Ud. que en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani se ha realizado una selección de personal conforme a su especialidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
		x		x		x		
2	¿Cree Ud. que el personal para que labora en el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, fue seleccionado por su perfil profesional?	x		x		x		
3	¿Por su relación de sus funciones junto con el departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, cree Ud. que dentro de esta dependencia policial existe una selección eficiente de personal?	x		x		x		
4	¿Tuvo alguna inducción o capacitación al momento de ser seleccionado para laborar dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que se debe realizar redistribuir de personal en el Departamento de Investigación Criminal de Sicuani?	x		x		x		
6	¿Ud. como jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, tiene conocimiento si existe personal policial en otras unidades que tengan el perfil profesional para ser reubicado a la DEPINCRI PNP SICUANI?	x		x		x		
7	¿Existe una buena gestión de personal policial en el Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x		
8	¿El jefe del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani, debería compensar mediante incentivos motivar a su personal que realiza actos del servicio?	x		x		x		

9	¿Personal calificado debería recibir becas educativas como capacitaciones, especializaciones de la unidad de DEPINCRI PNP Sicuani?	x		x		x	
10	¿El personal policial es reconocido por su rendimiento laboral dentro del Departamento de Investigación Criminal PNP de Sicuani?	x		x		x	

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	Julio Edgar Castillo Casa	DNI N°	41271626
Condición en la universidad	Docente de investigación	Teléfono / Celular	980707973
Años de experiencia	10 años	Firma	
Título profesional/ académico	Grado Doctor		
Metodólogo/ temático	Metodológico	Lugar fecha	y Noviembre, 2022

1Pertinencia: La pregunta abierta corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: La pregunta abierta es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3Construcción gramatical: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es abierta y permite que el entrevistado se desenvuelva.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas formuladas son suficientes para medir la subcategoría.

Anexo 6: Declaración de haber aplicado el instrumento

Declaración de autenticidad



Declaración de autenticidad



Declaración de autenticidad



Declaración de autenticidad



Declaración de autenticidad



Declaración de autenticidad





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO CASA JULIO EDGAR, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU DE SICUANI, 2021", cuyo autor es CONDOR ARCE JOSE CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO CASA JULIO EDGAR DNI: 41271626 ORCID: 0000-0002-5647-3611	Firmado electrónicamente por: JCASTILLOC2 el 25- 01-2023 08:15:58

Código documento Trilce: TRI - 0526911