



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía
Nacional del Perú, Chachapoyas 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Malache Aguirre, Bettzy Briggith (orcid.org/0000-0002-6623-1456)

ASESOR:

García Talledo, Enrique Gustavo (orcid.org/0000-0002-8497-9687)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por ser pilar fundamental en mi vida, por haberme traído a este mundo, inculcarme buenos valores y darme la mejor educación.

Agradecimiento

A mis padres

“Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Gracias por ser quienes son y por creer en mí”

A mis docentes

“Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes, les debo mis conocimientos. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.”

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla1. Gestión estratégica	20
Tabla2. Desarrollo del potencial humano	20
Tabla3. Prueba de normalidad	21
Tabla4. Relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial Humano	21
Tabla5. Relación entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial Humano	22
Tabla6. Relación entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano	23
Tabla7. Relación entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano	24

Resumen

La presente investigación determino como objetivo la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022; opto por ser un estudio de tipo aplicada, nivel descriptivo, bajo diseño no experimental, incluyo como población y muestra a 100 efectivos policiales, la misma ha empleado como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario para la recaudación de datos. Por lo tanto, entre los resultados se logró identificar que, la gestión estratégica es calificada como regular (48,0%) debido a que difícil efectúan un estudio de los puestos de trabajo, asimismo, el análisis del puesto de trabajo casi nunca está vinculado al procedimiento de información de recursos humanos; por lo que, las pruebas psicológicas u otro tipo de pruebas casi nunca se emplean escritas normalmente. Por otra parte, el desarrollo del potencial humano se viene desarrollando de manera media o regular (50,0%) ya que, la planificación de carrera para los oficiales y suboficiales a veces existen programas de formación; asimismo, la formación casi nunca se lleva a cabo fundamentalmente fuera del puesto de trabajo, casi siempre existen programas de gestión de calidad total. Concluyendo que, existe un vínculo significativo entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, con un coeficiente de correlación de 0,842 y una significancia de 0,000, como también se determinó para la dimensión procesos básicos un coeficiente de 0,793, para la incorporación del individuo un coeficiente de 0,774 y mantenimiento de los recursos humanos un coeficiente de 0,818 toda son positivas considerables y se enlazan con el desarrollo del potencial humano.

Palabras clave: Gestión estratégica, Desarrollo del potencial humano.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between strategic management and the development of human potential in the National Police of Peru, Chachapoyas 2022; I choose to be a study of applied type, descriptive level, under a non-experimental design, I include as a population and shows 100 police officers, it has used as a technique the survey and the questionnaire as an instrument for data collection. Therefore, among the results it was possible to identify that, strategic management is qualified as regular (48.0%) because it is difficult to carry out an analysis of the jobs, likewise, the analysis of the job is almost never linked to the human resources information system; therefore, psychological tests or other types of tests are almost never used in writing normally. On the other hand, the development of human potential has been developing on average or regularly (50.0%) since career planning for officers and non-commissioned officers sometimes exists training programs; in addition, training is almost never carried out mainly outside the workplace, there are almost always total quality management programs. Concluding that, there is a significant relationship between strategic management and the development of human potential, with a correlation coefficient of 0.842 and a significance of 0.000, as was also determined for the dimension basic processes a coefficient of 0.793, for the incorporation of the individual a coefficient of 0.774 and maintenance of human resources a coefficient of 0.818 all are considerable positive and are related to the development of human potential.

Keywords: Strategic management, Development of human potential.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la globalización ha traído cambios extraordinarios, la gestión de la capacidad humana se ha convertido en un dispositivo clave y fundamental para ese gran número de organizaciones o fundaciones, tanto como del estado y privadas, tienen la finalidad de lograr mejores niveles de competitividad, productividad y excelencia. Tanto es así que Barrios- Hernández et al., (2020) menciona que en la mayoría de organizaciones, están impulsando el cambio organizacional a través de la gestión estratégica, además de ser un proceso continuo que busca oportunidades para mejorar la eficiencia operativa mediante la identificación de problemas internos e influencias externas que obstaculizan la sostenibilidad organizacional. Por lo tanto, el desarrollo organizacional se ha considerado un tema relevante en la gestión estratégica que permite a una organización abordar los objetivos clave dentro y fuera de la institución (Bogićević-Milikić, 2019).

La organización policial opera en beneficio de toda la sociedad, por lo tanto, tiene la misión específica de garantizar un alto nivel de desempeño de las tareas mediante el cumplimiento de la legislación y la protección de los ciudadanos contra la delincuencia (Kohlström, 2021). Entonces, para lograr el triunfo en el medio actual de aplicación de la ley, los ejecutivos de la policía deben marcar el rumbo con una gestión estratégica, además deben tener en cuenta los enfoques de pensamiento sistémico mientras aprovecha las emociones humanas que impulsan el cambio organizacional (Zavaleta, 2021).

Por su parte, Hoi-yan & Yu (2020) menciona que los agentes policiales de Hong Kong reúnen un pequeño equipo de personal para analizar las funciones operativas, identificar ineficiencias, revisar la integración de sistemas y detectar brechas en las comunicaciones de gestión que obstaculizan el desempeño. Al identificar las barreras organizacionales, ya sean operativas o causadas por la dinámica humana, los gerentes recomiendan estrategias al ejecutivo policial para mejorar las operaciones y acelerar las transiciones del cambio institucional.

A nivel nacional, la organización de recursos humanos a nivel estatal durante la gran mayoría de los años ha estado pasando por un problema difícil de renuncia por parte del estado, la falta de preparación, los pocos resultados potenciales para lograr avances, los cambios frecuentes de la junta, los grados elevados de profanación, etc. En consecuencia, las organizaciones policiales no han logrado implementar estrategias fundamentales que permitan que la organización siga siendo viable en una nueva era policial (González et al., 2019).

Ante ello, Bartosova et al., (2020) indica que, a través de una estrategia de gestión sólida, la organización estará mejor equipada para confrontar los retos que sufren las organizaciones policiales ahora y en el futuro. Como también, Ojeda et al., (2019) considera que una evaluación de las prácticas de gestión demostrará la necesidad de una sólida orientación estratégica de gestión de los recursos humanos (Campos, 2019).

Por otra parte, Casana y Carhuancho (2019) mencionaron que, el principal problema que presenta la gran mayoría de dependencias policiales es la mala administración y la falta de uso estratégico de los recursos. Como también, se ha evidenciado la falta de un plan de selección, capacitación, retención, motivación e incentivos para los policías, dejando de lado el crear un eficiente ambiente laboral, con un trato cordial y hacer sentir al personal que son parte de la organización (Ramírez et al., 2019).

La policía nacional del Perú sector Chachapoyas es un establecimiento del Estado que tiene como principal función garantizar y mantener el orden interno, para brindar amparo y apoyo a los ciudadanos. Sin embargo, se ha observado en los últimos meses que los policías tratan de no esforzarse al máximo en la satisfacción de sus capacidades, provocando en consecuencia bajos grados de eficiencia institucional, esto en razón de que el actual modelo de administración de tácticas está más enfocado en la mejora de los procesos de creación que en la persona., al mismo tiempo, se ha identificado, la falta de programas de capacitación, situación que con el tiempo ha generado que

los colaboradores no se muestren comprometidos con los objetivos institucionales, mostrando en gran desinterés por el cumplimiento de las metas y ocupacionalmente se ha evidenciado que el personal no ha dudado en renunciar o dejar su cargo por las deficiencias en la gestión. Por lo tanto, los efectivos policiales deben crear sus grupos de talentos con miembros de apoyo que tengan la experiencia, la credibilidad y la competencia para hacer el trabajo.

Ante la problemática analizada anteriormente, se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022?, como problemas específicos se plantaron: i) ¿Cuál es la relación entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022?; ii) ¿Cuál es la relación entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022?; iii) ¿Cuál es la relación entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022?.

Por lo tanto, la presente investigación persigue como justificación 5 aspectos relevantes son los siguientes: **valor teórico**, se justifica a base de teorías confiables por autores exitosos en cuanto a la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, son aquellos que nos otorgaron dimensiones e indicadores para analizar dichas variables. Como **valor social**, esta se justifica porque ayudaron a los recursos humano de la Policía Nacional del Perú en la ciudad de Chachapoyas, ya que por medio de esta investigación se pudo realizar una optimización en la gestión estratégica para elevar el desarrollo de su potencial. Asimismo, tiene **valor metodológico**, pues el estudio contribuyó el uso de técnicas e instrumentos que consintieron examinar el estado actual de PNP de Chachapoyas, ya que esto les brindó confiabilidad a los resultados y al informe para ser empleado como apoyo en otras investigaciones parecidas. Además, **valor práctico**, debido a los resultados conseguidos a futuro consintieron apoyo a la optimización de una buena gestión estratégica en el desarrollo del potencial humano, de esa forma involucrar más la participación de los policías. Finalmente, por **conveniencia**, la implementación de nuevas ideas para una buena gestión estratégica, estuvo centrado en el desarrollo

del talento de humano lo cual llevó a mejoras, tanto en el desenvolvimiento, como en la eficiencia para cumplir con las labores encomendadas.

El presente trabajo de investigación sostiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Como objetivos específicos se establecieron: i) Establecer la relación entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022; ii) Establecer la relación entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022; iii) Establecer la relación entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022.

Por último, la hipótesis general, Hi: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Así como hipótesis específicas, Hi1: Existe relación significativa entre la entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Hi2: Existe relación significativa entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Hi3: Existe relación significativa entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se describió dos aspectos relevantes de la investigación relacionadas con las variables en estudio, las cuales fueron analizadas a nivel internacional, nacional y local.

En tanto, en el ámbito internacional esta Camacho et al. (2021). En su informe la finalidad fue instituir las medidas que se requiere para construir un laboratorio de innovación policial para la convivencia y seguridad ciudadana en ECSAN, con un tipo de investigación cualitativo, y diseño no experimental, compuesto por una población de 49 personas, para la recaudación de datos emplearon una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los investigadores concluyeron que, en el contexto de gestión estratégica es muy usada, ya que debido a esto evalúan el potencial humano de la Policía Nacional y la capacidad que tienen para cumplir con los objetivos, además, la Policía Colombiana en el proceso de modernización lo que busca es generar acciones orientadas a fortalecer el servicio que brinda a la ciudadanía en las calles, así como fortalecer esa confianza entre la Policía y la sociedad civil.

Por su parte, Ortiz (2021). Su averiguación fue establecer el grado de confianza y peligro del área de la capacidad humana del Gobierno autónomo descentralizado, con una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, con una población de 427 funcionarios, utilizando como instrumento la encuesta. El autor concluyó que, el talento humano ayuda a influenciar positivamente en el rendimiento y productividad de la institución con la finalidad de dar una seguridad y efectividad en el cumplimiento de sus actividades y procesos.

Ante lo expuesto por Fajardo et al. (2020). En su trabajo estableció como objetivo describir la gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador, opto por ser de tipo descriptiva, diseño experimental documental, incluyo como población y muestra de estudio a 25 artículos científicos, empleo como técnica e instrumento a las fuentes bibliográficas de los años

2015 al 2020. Los autores concluyeron que, la institución tiene un método para la gestión del potencial humano que incluye procedimientos resaltantes a la optimización de la administración ya sea dentro y fuera de las entidades públicas, por lo tanto, en relación al aspecto del talento humano se evidencia que el talento de la persona como una características primordial de toda institución, y puntualmente en el ámbito de salud es necesario tomar en cuenta el acatamiento y mejorar el potencial de cada colaborador para que pueda brindar una atención buena y con calidad.

De la misma forma, Cedeño & Saltos (2020). en su análisis planteó como finalidad proponer las evaluaciones de desempeño como un proceso para generar cambios en la Municipalidad, con un estudio de tipo descriptiva correlacional y diseño no experimental, conformada por una población de 40 funcionarios, en la cual hicieron uso de la encuesta. Por lo tanto, el autor concluyó que, hoy en día las organizaciones brindan atención a la gestión del talento humano como un medio de mejoramiento para los procedimientos de evaluación del desempeño de los trabajadores, mediante el cual busca resolver problemas que se presenten en los colaboradores, con el designio de optimizar el rendimiento laboral.

Asimismo, Barrios-Hernández et al. (2020). indico como objetivo en esta pesquisa fue analizar las condiciones de la gestión del talento humano que benefician el progreso de capacidades dinámicas de un grupo de organizaciones, el tipo de estudio fue descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, tomo como población y muestra de estudio a 70 colaboradores de distintas instituciones ubicadas en barranquilla; emplearon como técnica a la encuesta y al cuestionario como instrumento. Concluyen que, existe una correlación fiable entre las variables con un valor del Alfa de Cronbach (0,961) esto quiere decir que el incremento de las aptitudes dinámicas se necesita de la gestión de talento humano para asumir a las precisiones del entorno, donde las destrezas, sapiencias y motivación de los trabajadores logra ser una pieza relevante para el desarrollo de las capacidades.

Por otra parte, García (2019). En su informe el objetivo fue que el talento humano constituye un factor esencial para el progreso de las instituciones venezolanas, ya que interviene directamente en la ejecución de las políticas del sistema de gobierno e influye en su gestión, el tipo de estudio fue descriptiva, diseño no experimental, donde la población y muestra fue 83 colaboradores, se aplicó como técnica a la encuesta y al cuestionario como instrumento. El autor concluye que, la habilidad humana que los orienta es un elemento importante para el perfeccionamiento y la funcionalidad de la organización que cumple como establecimiento de un marco político y en consecuencia de estrategias gubernamentales que conducen a limitar las necesidades de los pueblos.

Para el ámbito nacional esta Zavaleta (2021) señaló como propósito para analizar la gestión institucional en el sector académico de la Policía Nacional del Perú opté por investigaciones aplicadas y diseños no experimentales, constituida por una población de 30 estudiantes seleccionados considerando su criterio, para la recaudación de información hicieron uso del cuestionario. El autor concluyó que, la gestión estratégica, se realizó en los estudios oportunos y se sugirió que la alta dirección de UA-PNP que son creadas por disposiciones políticas, a unidades macrorregionales; problemas en la realización del talento humano, debido a que en el servicio que brinda la Policial es deficiente, producto de una formación policial de baja calidad.

Según Ruiz y Sánchez (2021). En su estudio el objetivo fue determinar el vínculo entre la gestión estratégica que favorecen al cumplimiento de metas en el argumento de la emergencia sanitaria en la Municipalidad Provincial de El Dorado, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional y diseño no experimental, incluyó como población y muestra a 168 trabajadores de la dicha institución, utilizo a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento. Los autores concluyeron que, existe una relación en la gestión estratégica al cumplimiento de metas en tiempo de pandemia, dichas variables están vinculadas por medio de Rho Spearman pues el resultado señala 0,716 quiere decir que es una correlación directa alta.

De acuerdo con Anastacio et al. (2020). su estudio el objetivo fue determinar la relación de la administración del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque-Perú, el estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y diseño noexperimental, se tomó como población y muestra a 165 colaboradores de dicha institución, empleo una encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento. Concluyo que, que la gestión del potencial humano por habilidades es un elemento que incide en la optimización de una gestión estratégica y aumenta la motivación de los colaboradores ($r=0.800$; $p<0.001$), asimismo, a nivel de las formalización, especialización, habilidades, aptitudes y el compromiso que tiene con la organización, se consiguió una correlación alta de 0,800 pues influyen de manera directa en la motivación.

Igualmente, Casana y Carhuancho (2019). Planteó como objetivo analizar la gestión del talento humano en una institución pública, con tipo cualitativo y diseño no experimental, conformada por una población de 100 trabajadores, para la adquisición de datos utilizaron la encuesta. Los autores concluyeron que, de acuerdo a los estudios se evidencio que la gestión del talento humano muestra un nivel bajo en las empresas, debido a que no cuentan con un programa de capacitación que ayude a desarrollar la capacidad de los trabajadores, pues mencionaron que existe un déficit concerniente al desarrollo del potencial humano.

En el entorno local no se han encontrado investigaciones que evalúen las variables de estudio.

De acuerdo a las teorías vinculadas a la variable (**gestión estratégica**), encontramos la teoría de la administración científica dada por Frederick Taylor, refiriéndose que la gestión tiene como propósito incrementar la productividad de la organización, así como de sus miembros, revelando la necesidad de hallar líneas que asientan gestionar las organizaciones amplias (Barrozo *et al.*, 2021). Por otro lado, Henry Fayol presenta la teoría clásica de la administración, en la cual describe los principios generales de la administración, como el compromiso de trabajo y el

enfoque de trabajo en equipo son parte de la administración ideal cuyas funciones principales son: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Rivera-Porras et al., 2018, p. 154). Percibiendo que la planificación es una de las tareas más importantes y, sin ella, puede conducir a la ineficiencia de la organización.

Por su parte, Tennent (2020) señala que a gestión estratégica como disciplina independiente se estableció en las décadas de 1950 y 1960, teniendo como figuras clave como Peter Drucker, Alfred Chandler, Igor Ansoff y Philip Selznick han realizado importantes contribuciones a este desarrollo. Antes de 1960, la palabra "estrategia" solo se usaba en términos de guerra, no para hacer negocios. Después de 1960, las empresas comenzaron a administrar el proceso de gestión estratégica implementando trabajos de planificación estratégica (Liden *et al.*, 2022; Madzimure & Mashishi, 2021).

Díaz et al. (2020) indican que la gestión estratégica consiste en la administración de los bienes de una empresa para conseguir sus metas y objetivos. Es así que, Ropa-Carrión y Alama-Flores (2022) señalan que las universidades, instituciones públicas y privadas pueden utilizar la gestión estratégica como una forma de establecer metas y cumplir sus objetivos. Ya que, en esta realidad, los guías organizacionales se direccionan en aprender de tácticas pasadas y examinar el entorno en general (Souto-Anido y Vergara-Romero, 2021). Luego, la información agregada se utiliza para fomentar metodologías futuras y guiar la forma representativa de comportarse para garantizar que toda la asociación avance (Ouma *et al.*, 2022). Por estas cogniciones, la gestión estratégica eficaz solicita una perspectiva tanto interna como externa.

De acuerdo con Ferrell & Maijanen (2019), la gestión importante tiene que ver con la tipificación y descripción de las tácticas que los gerentes pueden llevar a cabo para conseguir un mejor desempeño y una ventaja competitiva para su empresa. Asimismo, Liden *et al.* (2022) sostienen que la gestión estratégica otorga un punto de vista más compleja a los colaboradores en la que puedan percibir mejor cómo encaja su trabajo en todo el plan organizacional y cómo se enlaza con otros miembros de la organización. Es solo el oficio de supervisar a los representantes de

una manera que expande la capacidad para conseguir objetivos. (Canalicchio, 2020).

Las instituciones policiales en la actualidad vienen operando a favor de la sociedad y, por lo tanto, tiene como misión garantizar un alto nivel de desempeño de las tareas estatutarias mediante el acatamiento de la legislación actual y la protección de los ciudadanos contra la delincuencia (Saleh *et al.*, 2020). Es de suma importancia que las organizaciones policiales adopten una planificación estratégica para establecer direcciones estratégicas para avanzar y lograr una visión compartida (Johanson *et al.*, 2019).

El propósito clave de la gestión estratégica es optimar el desenvolvimiento de la distribución por medio del establecimiento de tácticas operativas y abordar la resistencia de los empleados al cambio (Newburry *et al.*, 2019). Las competencias básicas requieren que el gerente haga lo siguiente: realizar investigaciones para respaldar y coordinar el plan estratégico del departamento; identificar posibles barreras o brechas creadas por la resistencia del sistema humano; supervisar y evaluar el progreso del departamento hacia los objetivos; trabajar para impulsar el cambio organizacional a través del marketing y educar al personal sobre los métodos de mejores prácticas; mejorar la eficiencia mediante la evaluación de los sistemas operativos en todas las líneas organizativas (Schmidt & Van, 2020; Sancino *et al.*, 2021; Ropa-Carrión y Alama-Flores, 2022; Campaña-Lara *et al.*, 2021)

Para evaluar la variable gestión estratégica se ha visto la teoría del libro de Dolan *et al.* (2007), consideran como aquella multitud de ejercicios que influyen en la forma en el comportamiento individual al planificar y ejecutar los sistemas de la organización o elecciones en cuanto a la dirección dada a los ciclos de RRHH los ejecutivos y que influyen en la forma de comportarse de las personas en el medio y largo recorrido. Por lo tanto, se ha tomado tres elementos principales en la gestión: Procesos básicos, este consiste en ejecutar una evaluación de los lugares de trabajo y la programación de los recursos humanos; Incorporación del individuo, este elemento hace referencia a los procedimientos que se realizan para seleccionar

personal, es decir, reclutamiento, selección, orientación y ubicación; Mantenimiento de los recursos humanos, es importante ofrecer y garantizarle al personal estabilidad e integridad, por el cual deberá hacer una retribución directa e indirecta, evaluación del rendimiento y sistema de compensaciones.

Por otro lado, **desarrollo del potencial humano** existe diversos autores que lo describen. Sakthivel & Dinakar (2022) indican que el desarrollo del potencial humano es una serie de medidas adoptadas por la empresa para avanzar en la mejora experta de los trabajadores. Esta técnica busca habilitar representantes para nuevos puestos de trabajo y desarrollarse dentro de la organización (Yun, 2020). la mejora de la habilidad humana es una táctica a largo plazo que comienza en el momento de la contratación y continúa a lo largo de la trayectoria de un empleado en la empresa (Zayas, 2020). Para Bernal et al. (2020) precisan que, la alineación incesante es un pilar fundamental para el desarrollo de habilidades, también se incluyen medidas para aumentar la satisfacción laboral.

Las áreas de recursos humanos en las organizaciones pueden emplear una serie de pruebas para calcular y evaluar el desempeño de los empleados y verificar sus habilidades y competencias (Zazueta et al., 2019). Maldonado y Pérez (2019) sostienen que la persona que posee potencial tiene éxito en su trabajo y tiene la oportunidad de avanzar y, sin duda, puede mantenerse firme en un nivel más elevado en la asociación.

Fomentar el desarrollo del talento puede tener sugestivos beneficios tanto para las empresas como para los propios trabajadores. Entre los beneficios más sugestivos son: (I) eficiencia, la ejecución de los trabajadores en general aumentará a medida que crezcan poco a poco y de manera experta; (ii) límite de mantenimiento de capacidad mejorada; (iii) disminución de costos, al avanzar la propia capacidad, se utiliza menos el alistamiento o replanteamiento de capacidades; iv) mejora de la imagen, la organización aprovecha la capacidad de manera más efectiva al fortalecer su imagen comouna organización que utiliza (Winthereik & Henriksen, 2019; Grigorievich & Guseltseva, 2019).

Los colaboradores, por su parte, pueden beneficiarse de aspectos como: a) las perspectivas de avance, la mejora de la capacidad se puede coordinar en la vocación tiene la intención de impulsar a los trabajadores con mayores potenciales hacia el avance interno; b) una mayor ejecución del trabajo, beneficia tanto a la organización como al representante, ya que percibe cómo puede satisfacer sus compromisos con mayor éxito; c) desarrollar aún más la inspiración y el cumplimiento de la ocupación, poniendo recursos en el avance de la capacidad de los trabajadores para que perciban la confianza que la organización deposita en ellos; d) mejoramiento del lugar de trabajo, el cumplimiento laboral más notable implica, por lo tanto, una disminución de la contienda entre los socios y un progreso integral del lugar de trabajo. (Winthereik & Henriksen, 2019; Vaughan *et al.*, 2019).

Para desarrollar estas habilidades, un gerente puede confiar en 3 factores clave. En primer lugar, debe saber comunicarse con las palabras adecuadas en el momento adecuado (Shet, 2020). Hay muchos gerentes que no se dan cuenta de que su estilo de comunicación y el tiempo que dedican no están alineados con el éxito del equipo. Sin embargo, comunicar bien permite crear condiciones de trabajo virtuosas (Barrios-Hernández *et al.*, 2020). Entonces, es necesario trabajar en un modo de gestión respetuoso y responsable. Esto implica anclar nuevas prácticas y, por lo tanto, darse los medios para formarse. Entonces, la buena gestión induce a saber limitar y predecir las tensiones, incluso dentro de los equipos adecuados (Díaz *et al.*, 2020). En línea, también se trata de trabajar también la motivación del equipo adoptando posturas correctas (Vaughan *et al.*, 2019).

La tecnología y una nueva generación de empleados ha cambiado fundamentalmente la naturaleza del trabajo (Wassell & Bouchard, 2020). Esta nueva generación se desempeña al máximo cuando se le brinda flexibilidad, retroalimentación y oportunidades de crecimiento (Hamouche, 2021). Lo que se interpone en su camino hacia el éxito no es un competidor inteligente: son prácticas anticuadas como la gestión de arriba hacia abajo, las revisiones anuales de desempeño y los circuitos de retroalimentación lentos (Yun, 2020; Agudelo-Orrego, 2019). Por el cual, Zayas (2020) argumenta que el potencial humano es la capacidad que tiene el ser humano de mejorarse a sí mismo a través del estudio, la

formación y la práctica, hasta llegar al límite de su capacidad para desarrollar aptitudes y habilidades

Finalmente, se ha tomado a Louffat (2018) para evaluar la variable Desarrollo del potencial humano, quien entiende como el grupo de diligencias realizadas por un individuo en búsqueda del perfeccionamiento de las capacidades emergentes a fin de conseguir la autorrealización personal y laboral. Por ello, se tomó como dimensiones; la Panificación y formación, calidad de ambiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

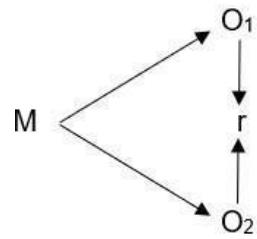
En la investigación, se empleó el estudio de tipo aplicada, pues mediante esto se pretende buscar solución a los problemas, donde a la vez se sustentaron aspectos teóricos actuales y relacionados a las variables en estudio, ya que la información plasmada en la investigación es de autores con experiencia en el tema y con conocimiento únicos sobre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

Por su parte, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalo que la investigación opto por ser de descriptivo - correlacional, ya que la intención del estudio es narrar el comportamiento de las variables gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, todo esto se realizó conel fin de medir y obtener información de manera independiente por cada variable planteada en el tema.

Diseño de investigación

Asimismo, la investigación tomo por ser no experimental, ya que se observan los fenómenos de acuerdo a lo que muestran para posteriormente ser analizados, es decir no se manipula las variables de estudio, debido a que fueron evaluadas en su contexto natural (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

O1: Gestión estratégica

O2: Desarrollo del potencial humano

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión estratégica

Definición conceptual. Son las actividades que afectan a la actitud de las personas en la formulación y decisión de las tácticas de la empresa o "decisiones de lugar" para los procesos de gestión de recursos humanos que afectan el comportamiento de las personas en el mediano y largo plazo (Dolan et al. 2007).

Definición operacional. De acuerdo a Dolan et al. (2007) la variable gestión estratégica fue evaluada en función de las dimensiones que son: procesos básicos, incorporación del individuo, mantenimiento de los recursos humanos. (Ver anexo I)

Variable 2. Desarrollo del potencial humano

Definición conceptual. El desarrollo del potencial humano se entiende como la agrupación de actividades ejecutadas por un individuo en búsqueda del perfeccionamiento de las capacidades emergentes a fin de conseguir la autorrealización personal y laboral (Louffat 2018).

Definición operacional. Según Louffat (2018) la variable desarrollo del potencial humano fue evaluada en función de las dimensiones que son: planificación y formación, calidad de ambiente (Ver anexo I).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población. estuvo compuesta por los efectivos policiales de Chachapoyas, quienes actualmente trabajan en dicha ciudad. Por lo tanto, según la base de datos que manejan la institución de la PNP es una cantidad de 100 efectivos policiales.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión: Todos aquellos efectivos policiales que quieran colaborar con la investigación; asimismo,

Criterios de Exclusión: Los efectivos policiales que se encuentran con descanso médico y/o vacaciones; también, los policías que no desean colaborar con la investigación.

Muestra. Es decir, la muestra estuvo constituida por el total de la población, lo cual es 100 efectivos policiales de la ciudad de Chachapoyas.

Muestreo. Por lo tanto, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis. Los efectivos policiales de la Ciudad de Chachapoyas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta, ya que se usó para las dos variables de estudio, siendo esto dirigido a los efectivos policiales de Chachapoyas, pues la técnica es un procedimiento que ayudó a recolectar datos e información, estando conformada por preguntas basadas en la muestra de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Según, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que el formulario estuvo constituido por una lista de interrogantes lo cual evalúan las variables, teniendo como objetivo recolectar información de las personas que fueron encuestados. Por esa razón, se usó el formulario como un instrumento principal para la recolección de datos, el mismo que está relacionado con los indicadores de las variables con el único fin de adquirir información exacta y confiable.

Luego de haber mencionado todo lo anterior, se procedió a precisar el instrumento que se usó para evaluar la gestión estratégica y desarrollo del potencial humano, los mismo que estuvo conformada por los ítems respondidas según a la escala ordinal de tipo Likert de cinco opciones de respuesta.

Habiendo establecido los instrumentos, se procedió a validar la información recolectada mediante el juicio de tres expertos, quienes son los expertos y encargados de realizar el análisis de forma cuidadoso de las interrogantes que están conformadas por las dimensiones e indicadores de ambas variables, posteriormente ratificar la aplicación de la muestra de estudio. Por ello, la validación de los instrumentos se refiere a que el investigador ya habría llegado a una conclusión (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, la recaudación de información, se procedió a diseñar los instrumentos, los mismos que estuvieron conformados por el cuestionario mediante un formulario de preguntas relacionadas a las variables de estudio. Para la aplicación de la encuesta, se diseñó un documento con el fin de solicitar al Comandante General de la Policía Nacional del Perú, una base de datos de los policial que trabajan en la jurisdicción de Chachapoyas, asimismo, se explicó motivo por el cual se realizó dicha encuesta y que tiene un propósito del por qué el estudio que se va realizar y beneficio a futuras investigaciones. Posterior a ello, se procedió a aplicar la encuesta a los efectivos de la Policial Nacional, iniciando con una pequeña introducción para explicar a grandes rasgos sobre el beneficio que tendrá el estudio, e indicando como lo van a resolver cada pregunta. Por último, cada encuesta obtenida fue protegida para evitar mostrar la identidad de las personas que participaron de la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

Habiendo establecido las herramientas de investigación, en los resultados se utilizó tablas y figuras, todo con el fin de poder analizar a cada variable y en su contexto natural, sin la intención de manipular.

De la misma forma se utilizó al estadístico SPSS donde se estableció la prueba de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con un índice al nivel 0.7, el mencionado programa nos brindó los resultados de la correlación brindando el coeficiente de la relación y el nivel de significancia de las variables gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano.

3.7. Aspectos éticos

La pesquisa se desplego respetando las normas éticas, también se tuvo en cuenta las bases de la Universidad Cesar Vallejo, al mismo tiempo resguardando la privacidad y la identidad de los individuos que participaron de la encuesta, además, se empleó el método APA 7^º edición para citar las diversas fuentes bibliográficas, como también, se respetó los derechos del autor en el marco teórico y así brindando validez y confiabilidad en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla1
Gestión estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	40	40,0	40,0	40,0
	Regular	48	48,0	48,0	88,0
	Eficiente	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: encuesta aplicada a los efectivos policiales de la PNP

Se muestra en la tabla 1 el punto de vista de los efectivos policiales de la PNP de Chachapoyas, el 48,0% califica a la gestión estratégica como regular, como también, el 40,0% lo considera como deficiente, por otro lado, el 12,0% de encuestados dicen que es eficiente.

Tabla2
Desarrollo del potencial humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	41	41,0	41,0	41,0
	Media	50	50,0	50,0	91,0
	Alta	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: encuesta aplicada a los efectivos policiales de la PNP

Según la percepción de los efectivos policiales de la PNP de Chachapoyas, el 50,0% asegura que el desarrollo del potencial humano es considerado como media, además, el 41,0% lo califica como baja y un 9,0% de los encuestados mencionan que es alta.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión estratégica	,154	100	,000
D1. Procesos básicos	,156	100	,000
D2. Incorporación del individuo	,126	100	,001
D3. Mantenimiento de los recursos humanos	,120	100	,001
V2. Desarrollo del potencial humano	,131	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: procesamiento estadístico en el programa SPSS v26.

Con respecto a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se evidencia el índice de significancia de los datos procesados que pertenecen a las variables gestión estratégica y desarrollo del potencial humano toca a un nivel de 0,000 parámetro. Si al ser menor del valor promedio, que es 0,05 se determina que la distribución no es normal. Contexto que fue necesario realizar la prueba de correlación por medio del estadístico Rho de Spearman.

Tabla4

Relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano

		Gestión estratégica	Desarrollo del potencial humano
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	,842**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Desarrollo del potencial humano	Coefficiente de correlación	,842**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Fuente: procesamiento estadístico en el programa SPSS v26.

En la tabla 4, se evidencia que existe una relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano de los efectivos de la Policía Nacional del Perú de Chachapoyas 2022, donde el coeficiente de correlación expresada es 0,842 lo cual es positiva considerable y con un nivel de

significancia (bilateral) de 0,000 que es por debajo al índice esperado (0,01), pues con esta descripción se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla5
Relación entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano

			Procesos básicos	Desarrollo del potencial humano
Rho de Spearman	Procesos básicos	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desarrollo del potencial humano	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: procesamiento estadístico en el programa SPSS v26.

Se observa en la tabla 5 que el coeficiente de correlación es 0,793 lo cual es positiva considerable, de tal manera, se determina que la significancia (bilateral) es 0,000 que es por debajo al margen de error (0,01), debido a esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo cual se determina un vínculo significativo entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú en Chachapoyas.

Tabla6

Relación entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano

			Incorporación del individuo	Desarrollo del potencial humano
Rho de Spearman	Incorporación del individuo	Coefficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desarrollo del potencial humano	Coefficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: procesamiento estadístico en el programa SPSS v26.

En cuanto a la tabla 6 se observa que hay una correlación positiva considerable (0,774) y el nivel de significancia bilateral es 0,000, pues al ser menor al índice esperado que es 0,01 quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto quiere decir que hay una relación significativa entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano de los efectivos de la Policía Nacional del Perú en Chachapoyas 2022.

Tabla 7

Relación entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano.

			Mantenimiento de los recursos humanos	Desarrollo del potencial humano
Rho de Spearman	Mantenimiento de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desarrollo del potencial humano	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: procesamiento estadístico en el programa SPSS v26.

Como se puede evidenciar en la tabla 7, se estableció una correlación positiva considerable de 0,818, también, con una significancia bilateral 0,000; en resumen, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Pues se logra identificar una relación significativa entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano de los efectivos de la Policía Nacional del Perú de Chachapoyas 2022.

V. DISCUSIÓN

La gestión estratégica es una táctica para optimizar la productividad de una institución, empresa u organización, con esta genera innovación y ventajas competitivas. Por esta razón, Díaz et al. (2020) indican que la gestión estratégica consiste en la administración del capital de una organización para conseguir sus metas y objetivos.

A partir de la realidad problemática analizada, se efectúa una evaluación a los efectivos policiales de la Policía Nacional del Perú de la ciudad de Chachapoyas, quienes fueron encuestados con el propósito de saber su punto de vista sobre la gestión estratégica y el desarrollo potencial humano y así comprobar si los resultados conseguidos refutan o sustentan las teorías proporcionadas por distintos autores:

En cuanto a la variable gestión estratégica, los resultados señalan que se viene aplicando de manera regular (48,0%), con una inclinación a ser deficiente (40,0%), ya que existe un sin número de dificultades puntualizadas a pesar de los esfuerzos efectuados por la institución, lo cual dificilmente los jefes efectúan una evaluación de los puntos de trabajo, asimismo, el análisis del puesto de trabajo casi nunca está vinculado al método de información de recursos humanos; por otra parte, para determinar un contacto con los posibles candidatos nunca hay procedimientos, por lo que, los exámenes psicológicos u otro tipo de pruebas casi nunca se emplean escritas normalmente; también, pocas veces hay procesos escritos para localizar a los trabajadores nuevos; por otro lado, el personal casi siempre se le comunica con quien se debe dirigir en la situación de tener dudas o problemas; como también, pocas veces se evalúa el rendimiento. Estos resultados guardan cierta similitud con la investigación de Zavaleta (2021), quien finiquita que la gestión estratégica en cuestión a su planificación, organización y otros procesos es aplicada de manera deficiente por lo que lo el servicio que brinda el personal policial es de baja calidad. Respecto a esta situación, la investigación desarrollada ha mostrado que es necesario realizar una evaluación enfocada en nuevas tácticas para mejorar la gestión y así disminuir falencias que existe dentro de la institución, por el cual la

aplicación del instrumento de participación permitió conocer la percepción de estos individuos, a su vez, se consiguió generar mayor confianza sobre de como optimizar la gestión de la entidad.

De acuerdo a la teoría de Taylor citado por Barrozo *et al.* (2021), la gestión administrativa tiene como finalidad incrementar la producción de la organización, así como de sus miembros, revelando la importancia de hallar líneas que admitan gestionar las organizaciones complejas. Asimismo, otra investigación guarda discrepancia con los resultados de la variable, Camacho *et al.* (2021) concluyeron que, la gestión estratégica es muy usada en la institución ECSAN, debido a esto evalúan el potencial humano de la Policía Nacional y la capacidad que tienen para cumplir con los objetivos. Por ende, Ferrell & Majanen (2019) señalan que la gestión estratégica se enfoca en la verificación y representación de las ideas que los altos mandos pueden efectuar y conseguir un mejor desenvolvimiento y lograr una eficiencia en las actividades que realizan.

La tabla 2 nos permite observar que, respecto al desarrollo del potencial humano, el 50,0% (50) considera que es media; 41,0% califico como baja y 9% califican como alta. Con estos resultados se muestra que existen ciertas falencias, en el cual los encuestados señalaron que en la institución a veces hay programas de planificación de la carrera; asimismo, pocas veces se alienta a los superiores a apoyar a sus dependientes a que desarrollen una carrera profesional, a su vez, raras veces se calcula y se registra el éxito de la alineación; como también, a veces se realizan encuestas sobre satisfacción en el puesto de trabajo, por último, señalan que casi siempre existen programas de gestión de calidad total. Dichos resultados serán respaldos por el artículo científico de Casana y Carhuancho (2019), quien identifico que la gestión de talento humano es empleada forma baja, a falta de la aplicación de un curso de capacitación para el personal, además, existe un déficit en cuanto a su desarrollo de las habilidades. Por su parte, Fajardo *et al.* (2020) identifico que el talento de la persona como una característica primordial de toda institución, el cual permitirá brindar una atención buena y con calidad. Asimismo, Maldonado y Pérez (2019) sostienen que la persona que posee potencial es fructífera en su trabajo y tiene la oportunidad de ascender y que sin duda puede mantenerse firme en un

punto de apoyo de nivel más significativo en la asociación.

Considerando el objetivo general, se observa en la tabla 4 hay una relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, con un coeficiente de correlación 0,842 que es calificada como positiva considerable y una significancia (bilateral) de 0,000. Lo cual guardan relación con los hallazgos de Camacho et al. (2021) en su estudio determina que, el contexto de gestión estratégica es muy usada ya que debido a esto evalúan el potencial humano de la Policía Nacional y la capacidad que tienen para cumplir con los objetivos, por lo tanto, lo que busca es generar acciones orientadas a fortalecer el servicio que brinda a la ciudadanía en las calles, así como fortalecer esa confianza entre la Policía y la sociedad.

Respecto al objetivo específico 1 se evidencio en la tabla 5 un coeficiente de correlación ($r=0,793$) siendo positiva considerable, esto quiere decir que se muestra una relación significativa entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú en Chachapoyas. Por su parte, Barrios-Hernández et al. (2020) señalo en su investigación que para asumir y analizar las precisiones del entorno o el puesto de trabajo se necesita de la gestión de talento humano, lo cual es importante para determinar las aptitudes, sapiencias y motivación de los colaboradores y distribuirlos por capacidades.

Como objetivo específico 2 se estableció que, el Rho de Spearman existe una certeza de correlación positiva considerable ($r= 0,774$) y dado que el índice de significancia es de 0,000 lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir que existe una relación significativa entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano. Este resultado obtenido coincide con la investigación de Cedeño & Saltos (2020) quien determino que actualmente las organizaciones se enfocan en la administración de la capacidad humana para el progreso de los ciclos de evaluación de la exposición de los trabajadores, a través de los cuales se busca atender los problemas que surgen en los especialistas, para desarrollaraún más la ejecución del trabajo.

Finalmente, el objetivo 3 del estudio se determinó que, el Rho de Spearman da

como certeza una correlación positiva considerable ($r=0,818$), con una significancia de 0,000, pues se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Pues se logra identificar que existe una relación significativa entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano. Lo planteado por Ortiz (2021) afirma que el talento humano ayuda influenciar positivamente en el rendimiento y productividad de la institución con la finalidad de dar una seguridad y efectividad en el cumplimiento de sus actividades y procesos.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció que, hay una relación positiva considerable entre gestión estratégica y el desarrollo potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022, la cual ha sido verificada por un coeficiente de correlación de 0,842, la misma que es significativa al 0,000.
- Asimismo, se determinó que los procesos básicos mantienen una relación positiva considerable con el desarrollo potencial humano de los efectivos policiales, siendo contrastada por una correlación de 0,793 y con una significancia de 0,000.
- Además, se determinó que la relación es positiva considerable entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial del humano, corroborada por el coeficiente de 0,774, con una significancia de 0,000.
- Por último, se logró una relación positiva considerable entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano de la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022, lo cual fue contrastada por un coeficiente de correlación de 0,818 y una significancia de 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al comandante general de la Policía Nacional del Perú, establecer talleres motivacionales de forma trimestral sobre gestiones estratégicas para todos los policías para generar conocimientos y habilidades sobre el tema, con la finalidad de desarrollar un potencial humano con más eficiencia y así poder asumir cualquier actividad encomendada.
- Al jefe del departamento de RR.HH se le sugiere, mejorar las actividades o estrategias que se desarrollan en la organización de los recursos humanos, con el propósito de aumentar el rendimiento de los efectivos policiales y al mismo tiempo promover el liderazgo saludable.
- Se le recomienda al jefe de RR. HH que, actualizar y mejorar la página que emplean para convocatorias, con un cronograma detallado y llamativo donde indica fecha, hora, requisitos indispensables, lugar, con el fin de realizar un reclutamiento y selección exitosa y proporcionar un personal capaz.
- Al área de RR. HH se le recomienda, realizar monitoreo y evaluaciones de forma mensual a todo el personal para calificar el rendimiento en sus actividades encomendadas, con el fin de determinar si lo que está realizando esta alineado y está contribuyendo en la productividad de la institución.

REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 16-24. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Anastacio, C. A., García, A. J., & Mego, O. (2020). Gestión del Talento Humano por Competencias y su Relación con la Motivación de los Colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Ciencias Básicas Y Ciencias Sociales*, 12(4), 1-9. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Barrios-Hernández, K. d., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saument, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Barrozo, E., Japos, G., Malagapo, E., & Mangaya, I. C. (2021). Strategic Management System for Competitive Business Performance in the United Arab Emirates. *Psychology and Education*, 58(2), 6404-6410. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Edgar-Barrozo/publication/349673965_Strategic_Management_System_for_Competitive_Business_Performance_in_the_United_Arab_Emirates/links/603cfe94585154e8c6cb7e4/Strategic-Management-System-for-Competitive-Business-Perfo
- Bartosova, V., Minaev, V., Charkina, A., & Andriichenko, N. (2020). Strategic Management of Development and Institutional Formation of Organizations. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(3), 1544-1458. Obtenido de <https://www.abacademies.org/articles/strategic-management-of-development-and-institutional-formation-of-organizations-9234.html>
- Bernal, I., Pedraza, N. A., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 213-227. Obtenido de <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Bogićević-Milikić, B. (2019). Promoción de la gestión del talento con perspectiva de género en las organizaciones policiales a través de la medición estratégica de GRH. *Gestión estratégica*, 24(1), 19-29. Obtenido de <http://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=1821-34481901019B>

Camacho, E., Cervantes, L., Fajardo, E., & Parra, G. (2021). Laboratorio de innovación policial innova ecsan lab: una estrategia para el fortalecimiento de las competencias del futuro oficial de policía en Colombia. *Revista Redipe*, 11(1), 309-327.

Obtenido de

<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1644>

Campaña-Lara, M. V., Melendres-Medina, E. M., Flores-Dávila, J. V., & Acosta-Velarde, R. d. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 793-809. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>

Campos, M. E. (2019). La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(2), 422-448. Obtenido de

de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923471>

Canalicchio, P. (2020). Gestión estratégica en recursos humanos. *Hologramática*, 33(4), 19-44. Obtenido de

de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7707473>

Casana, K., & Carhuacho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*, 3, 120-125. Obtenido de

de

<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>

Cedeño, T., & Saltos, G. (2020). Propuesta de evaluación del desempeño como proceso generador de cambios para la Empresa Municipal Registro de la Propiedad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(1), 102-115. Obtenido de chrome-extension://dagcmkpagjlhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-

reader.html?openApp&pdf=http%3A%2F%2Fscielo.senescyt.gob.ec%2Fpdf

f%2Frsan%2Fn39%2F2528-7907-rsan-39-00102.pdf

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento*

RENACYT. Lima, Perú: CONCYTEC. Obtenido
de

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Díaz, M., Alarcón, R., & Saborido, J. R. (2020). Potencial humano, innovación y desarrollo en la planificación estratégica de la educación superior cubana 2012-2020. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3), 1-28. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000300001
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *Gestión de los recursos humanos* (Tercera ed.). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España S.A.U. Obtenido de https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Salud De Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 1(47), 107-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Ferrell, G., & Maijanen, P. (2019). Making sense of the public service mission in media: youth audiences, competition, and strategic management. *Journal of Media Business Studies*, 16(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.1080/16522354.2018.1553279>
- García, Y. (2019). Conjugación del talento humano y la gestión pública: de lo político, lo público, lo institucional, lo estratégico. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(8), 174-189. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088736>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-167. doi:<https://doi.org/10.36390/telos211.12>
- Grigorievich, A. A., & Guseltseva, M. S. (2019). Education as a space of opportunities: from human capital to human potential. *The european proceedings of social & behavioural sciences epsbs*, 7, 40-45. doi:<https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.07.6>
- Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: implications, challenges, opportunities, and future organizational directions.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hoi-yan, C., & Yu, E. (2020). A review of the strategic planning process in the HongKong Police Force. *Public Administration and Policy*, 23(3), 245-258. doi:<https://doi.org/10.1108/PAP-06-2020-0027>
- Johanson, J.-E., Johnsen, A., Pekkola, E., & Affleck, S. (2019). Strategic Management in Finnish and Norwegian Government Agencies. *Administrative Sciences*, 9(4), 80. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci9040080>
- Kohlström, K. (2021). Professional development in the Swedish police organization: Police officers' learning pathways. *Human Resource Development Quarterly*, 1-21. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.21450>
- Liden, A., Kesik, H., & Bugra, E. (2022). Strategic Management and Performance of Commercial Banks in Turkey. *Journal of Strategic Management*, 6(2), 1- 10. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.53819/81018102t5049>
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Obtenido de <https://vdoc.pub/documents/administracion-del-potencial-humano-5gvm849jt8u0>
- Madzimure, J., & Mashishi, P. (2021). Evaluating the Significance of Strategic Management on the Monitoring and Evaluation of Secondary Schools in Gauteng Province, South Africa. *Journal: Euro Economica*, 20(1), 127-150. Obtenido de <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=974050>
- Maldonado, A. V., & Pérez, M. J. (2019). El Talento Humano: la clave del éxito para el mejoramiento de la competitividad de las empresas. *evista Científica Agroecosistemas*, 7(1), 68-74. Obtenido de <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/245>
- Newburry, W., Deephouse, D. L., & Gardberg, N. A. (2019). Global Aspects of Reputation and Strategic Management. *Global Aspects of Reputation and*

Strategic Management, 18, 1-20.

doi:<https://doi.org/10.1108/S1064-485720190000018009>

Ojeda, R., Encalada, J., & Diez, O. (2019). La gestión estratégica en las mipymes del estado de Yucatán / The strategic management in the MSMEs of the state of Yucatán. *RICSH - Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales Humanísticas*, 8(15), 136 - 160.

doi:<https://doi.org/10.23913/ricsh.v8i15.164>

Ortiz, G. (2021). Control interno coso erm aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 17(5), 32-39. doi:<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.103>

Ouma, P., Kilika, J. M., & Muathe, S. M. (2022). Strategic Implications of Carrying out Public Sector Reforms in a National Police Service Organization: An Empirical Investigation of National Police Service in Kenya. *Journal of Business and Management Sciences*, 10(2), 57-69. doi:<http://dx.doi.org/10.12691/jbms-10-2-2>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Rivera-Porras, D., Gutiérrez-Suarez, C., & Quintero-Patiño, D. (2018). *Capítulo X Gestión Estratégica del Talento Humano*. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Obtenido de

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13322/1/Libro_Retos%20paradigmas%20digital_2018.pdf#page=154

Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. doi:<http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>

Ruiz, T., & Sánchez, K. (2021). Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado. *Ciencia Latina - Revista Multidisciplinar*, 5(5), 1-34. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.957

Sakthivel, M., & Dinakar, G. (2022).

Impact of Human Capital Management on Employee Retention in Automobile Industry with special reference to Selected Companies in Bengaluru. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 643-669. Obtenido de <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1554>

Saleh, M., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1), 2-24. doi:<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>

Sancino, A., Garavaglia, C., Sicilia, M., & Braga, A. (2021). New development: Covid-19 and its public implications for strategic management and democracy. *Public Money & Management*, 41(5), 404-407. doi:<https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1815380>

Schmidt, E., & Van, S. (2020). Defending, prospecting or reacting? Strategic management during cutbacks in the Dutch penitentiary sector. *Financial Accountability & Management*, 38(1), 77-96. doi:<https://doi.org/10.1111/faam.12271>

Shet, S. (2020). Strategic talent management - contemporary issues in international context. *Human Resource Development International*, 23(1), 98-102. doi:<https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1650324>

Souto-Anido, L., & Vergara-Romero, A. (2021). Incidencia de la Gestión de los Recursos Humanos en los resultados Organizacionales: ¿mito o realidad? (Impact of Human Resources Management on Organizational Results: Myth or Reality?). *GECONTEC: Revista Internacional De Gestión Del Conocimiento Y La Tecnología*, 8(1), 1-23. Obtenido de <https://upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/5410>

Tennent, K. D. (2020). The Age of Strategy: From Drucker and Design to Planning and Porter. *The Palgrave Handbook of Management History*, 1, 781-800. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-62114-2_36

Vaughan, J., Mallett, C. J., Davids, K., Potrac, P., & López-Felip, M. A. (2019). Developing Creativity to Enhance Human Potential in Sport: A Wicked Transdisciplinary Challenge. *Frontiers in Psychology*, 10, 2090.

doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02090>

- Wassell, S., & Bouchard, M. (2020). Rebooting strategic human resource management: integrating technology to drive talent management. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 20(2), 93-113. Obtenido de <https://www.inderscienceonline.com/doi/epdf/10.1504/IJHRDM.2020.106275>
- Winthereik, M., & Henriksen, K. (2019). An “Organizational Triangle” to Coordinate Talent Development: A Case Study in Danish Swimming. *Case Studies in Sport and Exercise Psychology*, 4(1), 11-20. doi:<https://doi.org/10.1123/cssep.2019-0017>
- Yun, D. (2020). Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 19 -37. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0162353219897850>
- Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Scielo Perú*, 12(1), 53-64. doi:<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21-42. Obtenido de <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>
- Zazueta, M. A., Jacobo, C. A., & Ochoa, S. (2019). Componentes del capital humano: indicadores y perspectivas de medición. *Revista Nacional De Administración*, 10(2), 37-46. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v10i2.2743>

ANEXOS



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Oswaldo Daniel CASAZOLA CRUZ DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 11 de Julio del 2022

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia)io-----

Opinion de aplicabilidad:

Aplicable [] **Aplicable despues de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: LUPE GRAUS CORTEZ **DNI:** 07539368

Especialidad del validador: Docente Universitaria I Investigadora

¹**Pertinencia:**El item corresponde al concepto teorico formulado.
²**Relevancia:**El itemes apropiado para representar al componente o dimension especifica del constructo
³**Claridad:** Se entien desin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Mota: Suficiencia, sedicesuficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

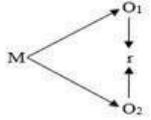
Lima 11 de Julio del 2022

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Gestión estratégica	Todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de la empresa o «las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y que afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo (Dolan et al., 2007).	La variable sera evaluada en función de las dimensiones indicadores e interrogantes planteadas por Dolan et al. (2007), a las cuales se les otorgara una escala de respuestas estilo Likert.	Procesos básicos	Analisis del puesto de trabajo	Ordinal
				Planificación de los recursos humanos	
				Reclutamiento	
			Incorporación del individuo	Selección	
				Orientación y ubicación	
				Retribución directa	
			Mantenimiento de los recursos humanos	Retribución indirecta	
				Evaluación del rendimiento	
				Sistema de compensaciones	
Desarrollo del potencial humano	El desarrollo del potencial humano se entiende como el conjunto de actividades realizadas por un individuo en búsqueda del perfeccionamiento de las capacidades emergentes a fin de conseguir la autorrealización personal y laboral (2018).	La variable sera evaluada en función de las dimensiones indicadores e interrogantes planteadas por (2018), a las cuales se les otorgara una escala de respuestas estilo Likert.	Planificación y formación	Gestión y planificación de la carrera profesional	Ordinal
				Formación y perfeccionamiento	
				Relaciones laborales	
			Calidad de ambiente	Mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la productividad	
				Seguridad e higiene en el trabajo	
				Varios	

Matriz de consistencia

Título: Gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022? ¿Cuál es la relación entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022? ¿Cuál es la relación entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Establecer la relación entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Establecer la relación entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la entre los procesos básicos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Existe relación significativa entre la incorporación del individuo y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022. Existe relación significativa entre el mantenimiento de los recursos humanos y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>Diseño no experimental Nivel descriptivo correlacional Tipo aplicada</p>  <p>Donde: M: Muestra O1: Gestión estratégica O2: Desarrollo del potencial humano. r: Relación entre O1 y O2</p>	<p>Población Estará conformada por los efectivos policiales de Chachapoyas, quienes actualmente trabajan en dicha ciudad. Por lo tanto, según la base de datos que manejan la institución de la PNP es una cantidad de 100 efectivos policiales</p> <p>Muestra Es decir, la muestra estará conformada por la totalidad de la población,</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión estratégica</td> <td style="text-align: center;">Procesos básicos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Incorporación del individuo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Mantenimiento de los recursos humanos</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desarrollo del potencial humano</td> <td style="text-align: center;">Panificación y formación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Calidad de ambiente</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión estratégica	Procesos básicos	Incorporación del individuo	Mantenimiento de los recursos humanos	Desarrollo del potencial humano	Panificación y formación	Calidad de ambiente
Variables	Dimensiones											
Gestión estratégica	Procesos básicos											
	Incorporación del individuo											
	Mantenimiento de los recursos humanos											
Desarrollo del potencial humano	Panificación y formación											
	Calidad de ambiente											

Instrumento de recolección de datos
ENCUESTA A LOS EFECTIVOS POLICIALES

Con el objetivo de evaluar la gestión estratégica de recursos humanos en la Policía Nacional del Perú en Chachapoyas en el año 2022, se presenta el siguiente cuestionario conformado por ítems que debe calificar de acuerdo a la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Procesos básicos						
1	¿Se ha efectuado un análisis del puesto de trabajo?					
2	¿Existen documentos escritos sobre el análisis del puesto de trabajo?					
3	¿Es satisfactorio el formato del análisis del puesto de trabajo?					
4	¿Se actualizan los análisis del puesto de trabajo?					
5	¿Está vinculado el análisis del puesto de trabajo al sistema de información de recursos humanos?					
6	¿Se realizan previsiones de recursos humanos en relación a la necesidad de recursos humanos en conjunto?					
7	¿Se realizan previsiones de recursos humanos en relación a los puestos clave (es decir, planificación de la sucesión)?					
8	¿Existe el número de empleados con habilidades múltiples suficiente para un caso de emergencia?					
Incorporación del individuo		1	2	3	4	5
9	¿Existen procedimientos para reclutar al personal?					
10	¿Existen procedimientos para establecer un primer contacto con los posibles candidatos?					
11	¿Se toman las decisiones de selección con pleno conocimiento de las descripciones de los puestos de trabajo?					
12	¿Se forma a los encargados de la selección en entrevista de selección?					
13	¿Se efectúan previsiones realistas de los puestos de trabajo?					
14	¿Se utilizan pruebas psicológicas normalizadas u otro tipo de pruebas escritas normalizadas?					
15	¿Existen procedimientos escritos para ubicar a los empleados nuevos?					
16	¿Se dan explicaciones sobre el lugar y el papel que corresponden al empleado nuevo?					
17	¿Se le informa al empleado acerca de a quién debe dirigirse en caso de tener preguntas o problemas?					
18	¿Se realiza un seguimiento del éxito de la orientación y la ubicación?					

Mantenimiento de los recursos humanos		1	2	3	4	5
19	¿Se basan las retribuciones directas en la evaluación del puesto de trabajo?					
20	¿Se revisa periódicamente la evaluación del puesto de trabajo?					
21	¿Se informa a los empleados de los planes de prestaciones?					
22	¿Se realizan sondeos de la satisfacción de los empleados con las prestaciones?					
23	¿Se evalúa el rendimiento en todas las categorías de personal?					
24	¿Se han revisado recientemente los métodos de evaluación del rendimiento?					
25	¿Se forma a los evaluadores para realizar la entrevista de evaluación?					
26	¿Es satisfactoria la frecuencia con que se realizan las entrevistas de evaluación?					
27	¿La compensación del personal influye en la cualificación de capacidad profesional?					
28	¿Se administra seguros de vida y salud para el personal?					
29	¿Se otorgan los beneficios sociales establecidas por ley para los servidores públicos?					

ENCUESTA A LOS EFECTIVOS POLICIALES

Con el objetivo de evaluar el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú en Chachapoyas en el año 2022, se presenta el siguiente cuestionario conformado por ítems que debe calificar de acuerdo a la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Panificación y formación						
1	¿Existen programas de planificación de la carrera para los oficiales y suboficiales?					
2	¿Se anima al personal a autoevaluarse y desarrollar sus carreras profesionales?					
3	¿Se anima a los superiores a ayudar a sus subordinados a desarrollar la carrera profesional?					
4	¿Existen programas de formación para los oficiales y suboficiales?					
5	¿Se ofrecen los programas de formación en función del análisis de las necesidades?					
6	¿Existe un presupuesto anual para formación y perfeccionamiento?					
7	¿La formación se lleva a cabo fundamentalmente fuera del puesto de trabajo y del lugar de trabajo?					
8	¿Se mide y controla el éxito de la formación en el puesto de trabajo?					
9	¿Se mide satisfactoriamente la efectividad de la formación?					
10	¿Existen políticas definidas respecto de actuaciones disciplinarias?					
11	¿Existen políticas definidas respecto de quejas del personal?					
12	¿Se realizan esfuerzos para negociar la mejora de las relaciones laborales?					
Calidad de ambiente		1	2	3	4	5
13	¿Se realizan encuestas sobre satisfacción en el puesto de trabajo?					
14	¿Existen programas de enriquecimiento del puesto de trabajo?					
15	¿Existen programas de gestión de calidad total?					
16	¿Existe algún sistema de sugerencias del personal?					
17	¿Existen planes para la prevención de accidentes?					
18	¿Se analizan sistemáticamente las estadísticas sobre lesiones y enfermedades laborales?					
19	¿Existen instalaciones o soluciones para ayudar a los empleados en caso de accidentes o enfermedades?					
20	¿Existen instalaciones o soluciones para ayudar a los empleados en caso de problemas emocionales?					
21	¿Hay un sistema de información de recursos humanos en funcionamiento?					
22	¿Se actualizan los expedientes de personal?					

Índice de confiabilidad

Escala: Gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	29

Escala: Desarrollo del potencial humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	22



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA TALLEDO ENRIQUE GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022", cuyo autor es MALACHE AGUIRRE BETTZY BRIGGITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA TALLEDO ENRIQUE GUSTAVO DNI: 07924163 ORCID: 0000-0002-8497-9687	Firmado electrónicamente por: EGARCIATA el 23- 09-2022 10:40:09

Código documento Trilce: TRI - 0429920