



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión estratégica de recursos humanos y reincorporación
del personal policial en disponibilidad, curso Patrullaje
policial, División policial norte 1-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pinto Flores, José Alejandro (orcid.org/0009-0008-4651-9496)

ASESORES:

Mgter. Jara Aguirre, Anibal Novilo (orcid.org/0000-0001-8725-5839)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y la Virgen María por todo lo que significan; a mis amorosos hijos y mi querida madre por su amor sin condiciones, y finalmente a mi amado padre por estar siempre presente.

AGRADECIMIENTO

Por toda su confianza, apoyo y amistad al gran campeón laureado Felix Isisola Villalobos, asimismo a nuestros asesores Dra. Beatriz Panche Rodríguez e Ing. Aníbal Jara, reconociendo su entusiasta dedicación a la docencia de calidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANIBAL NOVILO JARA AGUIRRE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Estratégica de Recursos Humanos y reincorporación del personal policial en disponibilidad, Curso Patrullaje Policial, División Policial Norte 1-2023", cuyo autor es PINTO FLORES JOSE ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, 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, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANIBAL NOVILO JARA AGUIRRE DNI: 25466154 ORCID: 0000-0001-8725-5839	Firmado electrónicamente por: AJARAAG el 05-08- 2023 22:08:38

Código documento Trilce: TRI - 0637695





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PINTO FLORES JOSE ALEJANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Estratégica de Recursos Humanos y reincorporación del personal policial en disponibilidad, Curso Patrullaje Policial, División Policial Norte 1-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PINTO FLORES JOSE ALEJANDRO DNI: 10301815 ORCID: 0009-0008-4651-9496	Firmado electrónicamente por: JPINTOFL el 19-08- 2023 11:58:12

Código documento Trilce: INV - 1356875

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	2
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y operacionalización	30
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	50

VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Planificación Estratégica	143
Tabla 2. Planificación de Recursos Humanos.....	144
Tabla 3. Reclutamiento.....	145
Tabla 4. Selección y orientación.....	146
Tabla 5. Formación y perfeccionamiento	147
Tabla 6. Gestión y planificación de la carrera	148
Tabla 7. Evaluación del rendimiento	149
Tabla 8. Retribución.....	150
Tabla 9. Formas de gestionar a la gente.....	151
Tabla 10. Salud e higiene	152
Tabla 11. Competitividad	153
Tabla 12. Innovación	154
Tabla 13. Presentación de solicitud.....	155
Tabla 14. No estar sometido a investigación	156
Tabla 15. Estar comprendido dentro del alcance de los artículos 65, 67 y 68	157
Tabla 16. Sanción disciplinaria.....	158
Tabla 17. Insuficiencia disciplinaria	159
Tabla 18. Sentencia Judicial condenatoria no mayor de dos (02) años	160
Tabla 19. Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años	161
Tabla 20. Cuando transcurren dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión	162
Tabla 21. Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad lesión y no sea previsible su recuperación.....	163
Tabla 22. Presentación de solicitud para reincorporación	164
Tabla 23. Reincorporación indistinta	165
Tabla 24. Examen de conocimientos	166
Tabla 25. Examen previo al curso	167
Tabla 26. Exámenes de esfuerzo físico y tiro policial	168
Tabla 27. Exámenes de esfuerzo físico y tiro previo al curso.....	169

Tabla 28. Examen psicométrico	170
Tabla 29. Examen psicométrico previo a la disponibilidad	171
Tabla 30. Curso de actualización	172
Tabla 31. Actualización previa a exámenes	173
Tabla 32. Opinión del Concejo	174
Tabla 33. Correlación Gestión estratégica de recursos humanos y reincorporación policia.....	175
Tabla 34. Correlación reincorporación policial en disponibilidad y planificación	176
Tabla 35. Correlación reincorporación policial y contratación.....	177
Tabla 36. Correlación reincorporación policial y aumento del potencial humano....	178
Tabla 37. Correlación reincorporación policial y la evaluación y redistribución.....	179
Tabla 38. Correlación reincorporación policial y la mejora	180
Tabla 39. Correlación reincorporación policial y la globalización	181

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Histograma planificación estratégica.....	143
Figura 2. Histograma planificación de Recursos Humanos.....	144
Figura 3. Histograma reclutamiento	145
Figura 4. Histograma selección y orientación.....	146
Figura 5. Histograma Formación y perfeccionamiento.....	147
Figura 6. Histograma Gestión y planificación de la carrera.....	148
Figura 7. Histograma evolución del rendimiento.....	149
Figura 8. Histograma Retribución.....	150
Figura 9. Histograma formas de gestionar a la gente.....	151
Figura 10. Histograma salud e higiene.....	152
Figura 11. Histograma competitividad.....	153
Figura 12. Histograma Innovación.....	154
Figura 13. Histograma presentación de solicitud.....	155
Figura 14. Histograma no estar sometido a investigación.....	156
Figura 15. Histograma comprendido dentro del alcance de los artículos números 65, 67,68.....	157
Figura 16. Histograma sanción disciplinaria.....	158
Figura 17. Histograma insuficiencia disciplinaria.....	159
Figura 18. Histograma sentencia judicial condenatoria no mayor de dos años.....	160
Figura 19. Histograma sentencia judicial condenatoria mayor a dos (02) años.....	161
Figura 20. Histograma transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.....	162
Figura 21. Histograma transcurrido dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y no sea previsible su recuperación.....	163
Figura 22. Histograma presentación de solicitud para reincorporación.....	164
Figura 23. Reincorporación indistinta.....	165
Figura 24. Histograma aprobación del examen de conocimiento.....	166
Figura 25. Histograma examen previo al curso.....	167

Figura 26. Histograma aprobación de exámenes físico y tiro policial.....	177
Figura 27. Histograma esfuerzo físico y tiro previo al curso.....	169
Figura 28. Histograma examen psicométrico.....	170
Figura 29. Histograma examen psicométrico previo a la disponibilidad.....	171
Figura 30. Histograma curso de actualización policial.....	172
Figura 31. Histograma curso de actualización previo al exámenes.....	173
Figura 32. Histograma contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación.....	174

RESUMEN

El objetivo general de este trabajo de investigación es establecer la relación existente entre las variables estudiadas, gestión estratégica de los recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad, para ello se ha logrado evidenciar en detalle la correspondencia existente entre las dimensiones, planificación, contratación, aumento del potencial humano, evaluación, retribución, mejoras y globalización con la variable reincorporación del personal policial en disponibilidad, Curso Patrullaje Policial-Divpol Norte1-2023. El presente trabajo investigativo comprende como muestra a veintitrés (23) servidores encuestados del curso cuyo instrumento utilizado para el objeto de medición, fue la escala de Likert aprobados y validados a su vez por tres expertos en el grado académico de magister y doctor, además el estudio contiene un enfoque de índole cuantitativa no experimental, correlacional y de tipo básico, aplicándose el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad que como resultado arrojó una fiabilidad alta. Mediante el instrumento coeficiente de correlación Rho de Spearman, se dio como resultado que la correlación alcanzada es no es significativa entre las variables propuestas, gestión estratégica de los recursos humanos y reincorporación del policial por disponibilidad, donde el p valor calculado es de 0.053 y el coeficiente es de 0.409, de igual manera se midió las correlaciones existentes entre la variable reincorporación del personal policial en disponibilidad y las dimensiones, planificación, contratación, aumento del potencial humano, evaluación, retribución, mejoras y globalización, coligiéndose que debe trabajarse en revisar la normativa, y en el desarrollo de los procesos de reincorporación para una mejor y eficiente gestión de recursos humanos.

Palabras clave: gestión estratégica, recursos humanos, reincorporación.

ABSTRACT

The general objective of this research work is to establish the relationship between the variables studied, strategic management of human resources and the reincorporation of available police personnel, for which it has been possible to demonstrate in detail the existing correspondence between the dimensions, planning, hiring, increase in human potential, evaluation, retribution, improvements and globalization with the variable reincorporation of available police personnel, Police Patrol Course-Divpol Norte1-2023. The present investigative work includes as a sample twenty-three (23) surveyed servers of the institution whose instrument used for the measurement object was the Likert scale approved and validated in turn by three experts in the academic degree of master and doctor, in addition The study contains a non-experimental, correlational and basic quantitative approach, applying Cronbach's Alpha to measure reliability, which as a result yielded high reliability. Using Spearman's Rho correlation coefficient instrument, the result was that the correlation achieved is not significant between the proposed variables, strategic management of human resources and reinstatement of available police personnel, where the p value calculated at 0.053 and the coefficient is 0.409, in the same way the existing correlations were measured between the variable reincorporation of police personnel in availability and the dimensions, planning, hiring, increase in human potential, evaluation, compensation, improvements and globalization, concluding that work should be done to review regulations, and in the development of reincorporation processes for a better and efficient management of human resources.

Keywords: strategic management, human resources, reincorporation.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro estudio investigativo se encuentra orientado al análisis en gestión de los servidores policiales y las implicancias que generan las políticas y normas de reincorporación en el marco de la ley (Decreto Legislativo N° 1149) y de la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP la misma que exige de manera obligatoria al personal PNP que solicita su reincorporación al haber cumplido su tiempo de disponibilidad, a la realización de un “Curso de Actualización y Reinducción Laboral” previo examen de admisión multidisciplinario de carácter eliminatorio el mismo que si es desaprobado se debe esperar una nueva reprogramación, no obstante si en el transcurso de espera de dicha reprogramación se excede del tiempo en situación de disponibilidad, se da por concluida la relación de trabajo activo en dicha institución mediante el pase al retiro.

De esta manera, se desprende una de las problemáticas cuando un servidor policial es sancionado pase a Disponibilidad por sanción administrativa por determinado tiempo; debe esperar a que se programe un conjunto de exámenes de admisión para acceder a un “Curso de actualización y Reinducción Laboral” lo cual desnaturaliza la sanción para la infracción imputada.

Asimismo la misma problemática persiste en el caso de servidores policiales que solicitan voluntariamente su pase a disponibilidad ya sea por estudios o viajes los mismo que tienen el mismo tratamiento de quienes fueron puestos a disponibilidad por medida disciplinaria, debiendo también esperar de igual forma a la programación de un conjunto de exámenes multidisciplinarios de admisión para acceder al curso referido. Cabe señalar que en ambos casos si el examen de admisión es reprobado debe esperarse una nueva reprogramación de exámenes y de excederse el tiempo en la situación de disponibilidad (dos años), la administración mediante Resolución, da por terminada la relación laboral lo cual no solo vulnera el derecho al trabajo y al bienestar social sino también al propio estado en la eficiente administración del personal de cara al

combate contra la delincuencia e inseguridad ciudadana, en el sentido que es la nación quien invierte presupuestariamente en el personal policial para su formación, capacitación y especialización, incluyendo el post grado y pre grado a través de las escuelas de formación de pre y post grado y de formación continua. Además de ello otro aspecto relevante es la experiencia adquirida por el personal con el transcurso del tiempo de servicio en la institución, teniéndose que el servidor en situación de “disponibilidad” cuenta con esa experiencia (Decreto Legislativo N° 1149).

Para buscar una solución a esta problemática, primero debemos tener en claro que el derecho al trabajo y al bienestar Social y el desarrollo y las expectativas en este ámbito se consideran derechos fundamentales tutelados por un estado moderno y en el caso del estado peruano, se encuentra establecido en el artículo N°22 de nuestra Constitución Política: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; sin embargo, este derecho puede estar limitado en los casos específicamente señalados en la ley, directivas y procedimientos en la reincorporación de efectivos policiales que ya cumplieron con el tiempo de disponibilidad que se les ha sido impuesto ya sea por sanción administrativa, a su solicitud u otro motivo, desnaturalizándose por tanto dicho tiempo (Constitución Política del Perú, 1993).

Por otro lado, el Decreto Legislativo N°1149 que se define textualmente como un conjunto de principios, normas, procedimientos, y condición que decretan tanto el acceso, desarrollo, la continuidad y permanencia, como el fin de la carrera institucional; siendo su finalidad primordial el progreso de aptitudes y capacidades técnicas de los servidores de la institución para alcanzar los objetivos de la institucionales: (...) *“garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad”*, la misma norma en su artículo N° 73 define a la “disponibilidad” policial, como un estadío temporal del servidor policial que no exceda los dos (02) años.

Artículo 73º.- Situación de disponibilidad: La situación de disponibilidad es la condición transitoria en que se encuentra el personal fuera del servicio, por un periodo máximo de dos años. A su vez el artículo N°74 define las causales de pase a la situación de “disponibilidad” del servidor policial que pueden ser a su solicitud; por medida disciplinaria; por sentencia judicial condenatoria; y por enfermedad o lesión grave que no excedan el plazo de dos(02) años.

La ley establece las condiciones requeridas para retornar al servicio activo, los mismos que quedan descritos en el Artículo N° 81 los cuales son: 1) Aprobar el examen de conocimientos; 2) Estar psicossomáticamente apto para el servicio policial, acreditado por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú. 3) Contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación correspondiente. El reglamento puede establecer otros requisitos. Finalmente la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP” aprobada mediante Resolución N°272-2021-CG PNP/EMG que establece las “Normas y Procedimientos para la ejecución del proceso excepcional de reincorporación del personal policial que ha cumplido su tiempo en la situación de disponibilidad y solicita su retorno a la situación de actividad”

Es así que mediante la ejecución de esta directiva, el personal policial que luego de haber cumplido el tiempo determinado en la referida situación o estado de “disponibilidad” ya sea esta a causa de ser impuesta una disposición de índole disciplinaria, por solicitud personal, por enfermedad o lesión grave u otros establecidos; deben solicitar su reincorporación y ser sometidos en todos los casos y de igual manera a un examen de admisión multidisciplinario, el cual deben esperar su programación, desnaturalizándose así, el tiempo en disponibilidad para todas las causales, lo cual genera una problemática no solo personal sino también institucional pues no siempre el pase al estado de disponibilidad fueron por la misma causa, más aún si tenemos en cuenta que de no aprobarse el referido examen de admisión multidisciplinario para la reincorporación, se deberá esperar un tiempo determinado para una nueva

reprogramación y, generalmente el servidor que fuera desaprobado de dicho examen por tercera vez tiene como consecuencia la salida o cese de la institución mediante Resolución de baja del servicio por excederse del tiempo permitido en el periodo de disponibilidad y no haber retornado a la actividad policial, dado que para un cuarto examen ya habrían transcurrido los dos (02) años en la que se puede estar en esa situación de disponibilidad, procedimiento que evidencia los efectos negativos en la administración del personal PNP que causa perjuicios tanto en el personal como en la eficiente y más optimas gestión de personal, pues no solo se afecta el derecho constitucional al trabajo y desarrollo de sus miembros, sino también se afecta la más eficiente administración del talento humano de este sector estatal afectándolo al cesar a servidores de la policía con experiencia y que ya fueron formados en una escuela de pregrado y técnica y estudio agregados de capacitación y especialización costeados por el estado.

En este contexto descriptivo se formuló el problema de investigación de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad?, en relación a los problemas específicos, se determinaron las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre la planificación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad?, ¿Cuál es la relación entre la contratación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad? ¿Cuál es la relación entre el aumento del potencial de los recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad? ¿Cuál es la relación entre la evaluación y retribución la reincorporación del personal policial en disponibilidad? ¿Cuál es la relación entre la mejora y la reincorporación del personal policial en disponibilidad? ¿Cuál es la relación entre la globalización la reincorporación del personal policial en disponibilidad?

Nuestra investigación se justifica en exponer y buscar una proposición con el objeto de ensayar una resolución a la problemática descrita y a la cuestión

relacionada a una eficiente y estratégica gestión del personal policial y los efectos que impactan las normativas y procedimientos de reincorporación de los servidores en disponibilidad con el propósito del logro de mejoras en la gestión institucional (Ñaupas et al, (2018).

Asimismo se determinó como objetivo principal: Establecer cuál es la relación entre la Gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación policial por disponibilidad, realizada al personal del Curso patrullaje policial-Divpol Norte 1-2023, en relación a los objetivos específicos: Establecer cuál es la relación entre la planificación y reincorporación del personal policial en disponibilidad. Establecer cuál es la relación entre la contratación reincorporación del personal policial en disponibilidad. Establecer cuál es la relación entre el aumento del potencial de los recursos humanos y reincorporación del personal policial en disponibilidad. Establecer cuál es la relación entre la evaluación y retribución y reincorporación del personal policial en disponibilidad. Establecer cuál es la relación entre la mejora reincorporación del personal policial en disponibilidad. Establecer cuál es la relación entre la globalización y la reincorporación del personal policial en disponibilidad.

Asimismo se determinó como hipótesis principal: Existe relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad., en relación a las hipótesis específicas. Existe relación entre la planificación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad.. Existe relación entre la contratación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad. Existe relación entre el aumento del potencial de los recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad. Existe relación entre la evaluación y retribución y la reincorporación del personal policial en disponibilidad. Existe relación entre la mejora y reincorporación del personal policial en disponibilidad. Existe relación entre la globalización y reincorporación del personal policial en disponibilidad.

II. MARCO TEÓRICO

Para Dolan et al (2007), en su investigación cuyo objetivo es exponer que los recursos humanos tiene caracteres dinámicos y que dichos cambios impactan en su gestión, así nos define como gestión estratégica de recursos humanos, a aquellas acciones que de manera positiva, alteran el comportamiento de la gente de una organización cuando se trazan las políticas estratégicas de la misma o la decisión en cuanto al patrón de procedimientos para la eficiente gestión del personal que varían las conductas del personal tanto al largo como al mediano plazo teniéndose en cuenta referencial el factor interno de la institución así como su contexto. De esta manera ponen en evidencia los elementos fundamentales que estimulan las reformas en gestión del talento humano y como estos se conforman por varios factores como la tecnología, la competitividad y los avances tecnológicos.

Según Morales (2004), al definir al modelo cubano en gestión estratégica del personal de determinada institución como un sistema metódico y concatenado de acciones fundamentales externas e internas en el talento humano fundado en capacidades para una eficaz actividad económica y social tanto en el contexto actual como en el porvenir, tiene como objetivo de investigación que el modelo sea una guía para que las instituciones creen y establezcan, a la luz de sus objetivos y metas, su propio proceso sistematizado de gestión del talento humano

Para Boada y Gil (2009), en su estudio sobre gestión estratégica en recursos humanos cuyo fin es el examen de correlación existente entre la gestión y el capital de personas puesta en práctica en las instituciones, con los tres criterios: cliente, procesos y finanzas del Balanced Scorecard, exponiendo que la dirección estratégica del personal de la organización, coadyuva al progreso del proceso valorativo que implica hallar las necesidades de las personas que demandan (clientes) incluyendo satisfacer aquellas; de este modo influye en la innovación

(necesidad en el mercado y crear determinado producto), en el procedimiento operativo (producción) y finalmente en el procedimiento del servicio en la post venta.

En su artículo de investigación de Rivero y Dabos (2016), cuyo objetivo es exponer los criterios de la diferenciación laboral del individuo en la gestión del capital humano, indican que esta diferenciación tiene su fundamento en el mayor aporte que algunos colaboradores otorgan a la institución, de esta manera identifican dos criterios gravitantes para el fundamento de la diferenciación en gestionar al capital humano exponiéndose que un colaborador puede ser más valioso para la institución por el puesto laboral o por las propias características innatas del empleado, la investigación concluye integrando ambos criterios al parecer desarticulados en la gestión diferencial de los colaboradores. Invocando a Delery, (1998), la administración o gestión de RRHH, al ser una concepción que se ha producido a partir de la teoría organizacional con el objeto de contrastarlo de una orientación hacia el individuo por lo que se enfoca en la gestión de las personas o colaboradores y sus efectos en el desempeño institucional. Indican también que hay autores en el área de la referida gestión o administración del capital humano como (Lepak y Snell, 1999, Campbell, Coff y Kryscynski, 2012) que resaltan al valor que el individuo aporta a la institución como base primordial de la diferenciación, no obstante esta diferenciación de recursos (cuya base es la persona) tiene su principio y origen en la perspectiva que sustenta que únicamente los recursos de mayor valor como los de complicada sustitución, singulares, excepcionales, etc, son los que ofrecen significativos beneficios y ventajas a la institución.

Macias & Aguilera, (2012) cuyo objeto de su artículo de investigativo es la de mostrar una correlación de correspondencia entre gestión de conocimiento y gestionar al capital humano además de sentar criterios sobre las evoluciones en ese ámbito de la gestión y la obligación de la transformación del modelo, asimismo se estudiaron criterios en gestiones de conocimiento en la perspectiva

humana fijándose directrices hacia la asimilación de un estratégico administrar del personal, con los procedimientos de gestión del conocimiento, expresando además que dicha gestión de los colaboradores es un proceso difícil de definir concretamente pues ello va a depender del criterio usado, no obstante por lo general se define que ella instituye la gestión de los colaboradores de una institución (Scarpello & Ledvinka, 1988), por otra parte, otros criterios definen que la gestión de capital humano es estratégica en vista que ella se encuentra en sintonía con los objetivos y fines que traza la dirección de la organización con interés y relieve en la organización y motivación de los colaboradores (Armstrong, 2002).

Cuando se elabora un plan de trabajo que implique cooperación y la labor en equipo, existe una relación inmediata y muy cercana entre la gestión del conocimiento y la gestión del personal pues la primera se encuentra focalizada en el conocimiento adquirido por el talento humano y la segunda está focaliza a la gestión de personas de la institución que poseen ese conocimiento.

Aliaga y Cofré, (2021), en su artículo sobre la transformación y evolución del capital humano y desafíos que se presentan al gestionar este capital, postulan que actualmente la realidad chilena está impelida en la ubicación de los ajustes para una eficiente práctica en la buena gestión de los colaboradores por lo que debe considerarse ciertas perspectivas de la esfera social, institucional y cultural que prevalecen en ese país y al ser de variadas características, no se concuerda de manera adecuada con criterios económicos neoliberales como lo es “la teoría del capital humano” cuya óptica homogénea fomenta el egoísmo con base en la competencia y el provecho personal, por lo que concluyen que la estrategia para gestionar eficientemente el capital de personas de una organización, entraña un conocimiento de la carencia y diversidad de aquellos recursos lo cual implica la asumir que estos recursos se determinan desde la óptica cultural, institucional y social inherentes al entorno donde se encuentra la institución; así tratándose teniéndose que la organización se encuentra instituida por seres humanos, la

institución es un organismo político que tiene que balancear, variados intereses que en ocasiones están en contraposición.

Según la investigación de Limahuaya, (2021) cuyo objetivo es la revisión y actualizar la informaciones desde el punto de vista gerencial de la gestión con estrategia del personal, concluye que la praxis de la misma, constituye un fundamento esencial en el progreso de resultados para la institución, de igual manera coadyuvar a la resolución de escasez de habilidades y personal y bienestar de los empleados además de la retención de puestos laborales, que la implementación de buenas prácticas y políticas crean ventajas no solo al colaborador sino también ventajas de competencia a la institución asimismo factores como la educación, formación y capacitación.

Refiere además que gestionar estratégicamente en el ámbito de recursos humanos, son aquellas acciones encaminadas a la productividad y compromiso del individuo cuya finalidad es el logro de beneficios y ventajas para la institución; asimismo se conceptúa como un modelo elaborado y enfocado al logro de fines y puntos trazados por determinado organismo. Es así que de esta manera se orienta al progreso de las capacidades del colaborador mediante alternativas desarrollando sus conocimientos y creatividad influyendo con ello, a la mejora del rendimiento de la institución. Anjum et al, (2019) y Mtshokotshe, (2018).

Expone además que la GERH, es fundamental en el progreso sostenido de los fines y metas de la institución, la consumación ideal de acuerdo a los objetivos será manifiesta con la calidad en los servicios y productos brindados como finalidad de la institución (Anjum et al., 2020). De igual manera coadyuvan a la resolución de problemas de carencia de personal hábil además del incremento de la “satisfacción laboral” del colaborador, así como retener y conservar los cargos laborales para la institución, por lo que finalmente recomienda implementar prácticas y políticas en gestión de los colaboradores ya que inciden de forma positiva en resultados recíprocos para el colaborador y

para la institución.

Sanga, (2023), en artículo de investigación sobre gestión de recursos humanos frente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil en el Perú concluye que en nuestro país existen distintos regímenes de trabajo en el sector estatal, lo cual trae como consecuencia un contraste de derechos laborales de cada individuo y en muchas ocasiones existe la discriminación en el ámbito laboral lo que resulta a su vez, en un mal servicio a la ciudadanía. A pesar que distintas instituciones ha remarcado a la persona como factor fundamental, las instituciones pretenden mejorar el progreso del servicio brindado estableciendo metas sin tener en cuenta las condiciones laborales de sus colaboradores.

Indica además que lo más importante en la gestión de las personas que pertenecen laboralmente a una corporación, se encuentra relacionada indefectiblemente con el servicio de calidad que se ofrece a la ciudadanía de tal manera que si el colaborador no tiene los instrumentos necesarios para obtener sus objetivos en el ejercicio de sus funciones, entonces no podría darse un cambio positivo en el ámbito tecnológico, por lo que si un colaborador no cuenta con las situaciones y condiciones óptimas en el ambiente laboral, de ninguna manera podríamos requerir un óptimo servicio, ello se vio evidenciado durante la época de la pandemia donde muchos colaboradores para poder ejecutar sus funciones, se vieron obligados a la compra de diversos equipos y componentes tecnológicos, muchas veces sin contar con medios económicos para ese fin con ello se originó la afectación a la ciudadanía por la paralización de muchas actividades en el sector estatal.

Expone la autora que la concepción de gestión de recursos humanos se originó en el siglo XX cuya significación se muestra en el quehacer diario de las instituciones tanto privadas como públicas; así, describe que distintos autores concluyen que la GRH es un conjunto de prácticas y normativas que impactan a los colaboradores en las tareas organizacionales de determinada entidad y por

tanto de la misma institución; no obstante es también la práctica encaminada a la mejora de potencialidades y conocimiento, conservación de salud de los colaboradores gestionando de la manera más eficiente sus habilidades. Son las capacidades y talentos de los colaboradores, instrumentos que permitirán el logro de sus metas laborales en una institución.

El artículo de Murillo (2020) en la gestión del trabajo de las personas, concluye que es una preocupación frecuentemente manifiesta que data por aproximadamente un siglo con la conocida “administración científica del trabajo”. En la actualidad con un mundo globalizado se puede visualizar la búsqueda constante, del incremento de la productividad de las labores, el crecimiento de desigualdades sociales y aún entre sociedades, asimismo el deterioro del medio ambiente y salud en el trabajo. Añade el autor que la vehemente masificación de técnicas en los procedimientos laborales e intensa masificación en técnicas de procesos de labor, han transformado al individuo en objeto de las máquinas además de denigrar a la persona y su calidad de vida tanto personal como de manera colectiva.

Según Salas (2021); en su estudio del “Endomarketing” como herramienta de gestión, busca exponer los más importantes planteamientos y conceptos en relación al “endomarketing”; para esa finalidad. Destacando que siendo el talento humano el factor de superior importancia para toda institución; surge en la década de 1970 el “endomarketing” como instrumento para una gestión eficiente de los colaboradores considerándolos “clientes internos” acoplando el marketing tradicional a la gestión de los empleados pretendiendo el progreso de la productividad y compromiso institucional, concluyendo que en el “endomarketing” se enfatiza el factor de la comunicación interna cuyo rol es fundamental al momento de tomar decisiones y creación de marca interna la misma que hace posible la mejor identidad de los empleados con la institución.

El objetivo de gestionar a las personas no solo estriba en alcanzar que los

empleados laboren para la institución, sino que además de ello, se debe estar en sintonía con las metas y objetivos institucionales, así todos los esfuerzos y acciones estarán encaminadas a la producción de beneficios y utilidades en provecho recíproco. Shitole et al, (2012).

La GER tiene su base de origen en los propios recursos, de esta manera se origina una ventaja de competitividad sostenida en la institución al incorporar al talento humano como parte integrante de los recursos de dicha institución y por medio de la implementación de competencias en los colaboradores lo cual hace posible alcanzar los objetivos de la institución.

La importancia y significación del talento humano debe estar en sintonía cotidiana con los objetivos y plan estratégico institucional cuya finalidad será el progreso eficiente y eficaz de la misma Rodríguez (2015). El talento humano tiene componentes propios y obtenidos que a decir de Anzola (2018), sobre estos componentes adquiridos, destaca lo importante de la inversión en formación y capacitación en provecho de los empleados, aspectos necesarios que confieren conocimientos esenciales y necesarios para la tomar decisiones en el momento requerido. Asimismo siguiendo a Oliveira et al. (2019), exponen que el factor motivacional resulta de fundamental importancia para los empleados en su desempeño y progreso de su rendimiento y productividad con el objetivo del éxito de la institución.

La Ley del Servicio Civil (Ley N°30057) cuyo objetivo busca el establecimiento del régimen único para los colaboradores que se desempeñen en las instituciones estatales como la de los funcionario que se encargan de la gestión de los referidos empleados, asimismo de la ejecución de las potestades otorgadas y del servicio brindado por estos. Además tiene por finalidad que las instituciones del estado logren el mejor nivel de eficiencia brindando servicios efectivos y de calidad por medio del mejoramiento y progreso del servicio civil asimismo con el impulso del desarrollo de los colaboradores institucionales.

La norma en su Artículo N° 4, define que el sistema administrativo de gestión del capital humano mediante un conjunto normativo, procedimientos, recursos y técnicas; dispone, desarrolla y lleva a cabo la política estatal relacionada al servicio civil.

Por otro lado el Artículo N°3 (segundo párrafo) del Decreto Supremo 040-2014-PCM, (Reglamento de la Ley SERVIR) establece que dicho sistema administrativo antes mencionado comprende siete sub sistemas: “Planificación de Políticas de Recursos Humanos”, el cual hace posible la planificación mediante una política con visión integral, la organización interior del personal colaborador en sintonía con aquellos objetivos que traza la institución. “Organización del trabajo y su distribución”; el cual permite definir los caracteres y cualidades en el ejercicio de las actividades de trabajo, así también las condiciones adecuadas de los colaboradores que van a desarrollarlas. “Gestión del empleo”; este subsistema reúne al conjunto de métodos, políticas y procedimientos cuya finalidad es gestionar la afluencia de colaboradores dentro del sistema de administrativo a partir de su integración hasta su desvinculación en la institución. “Gestión del Rendimiento”; este subsistema va a permitir el conocimiento e identificación de las contribuciones y aportes de los colaboradores a la institución, además también permite identificar las necesidades de los colaboradores con el objetivo de progresar en la ejecución de sus labores en sus cargos y con ello mejorar el servicio de la entidad. “Gestión de la Compensación”; el cual nos va a posibilitar el óptimo trámite de gestión de los beneficios e ingresos que, como contraprestación, la institución entrega al colaborador. “Gestión del Desarrollo y la Capacitación”; el cual está integrado por un conjunto de políticas de desarrollo y progreso en la carrera el cual garantizará la adquisición de conocimientos desarrollando sus capacidades y competencias tanto personales como colectivas cuya finalidad es alcanzar los objetivos institucionales.

Sobre la variable gestión estratégica de recursos humanos, Dolan et al,

(2007) la define como las acciones que altera de manera positiva la conducta de la gente cuando se trazan las políticas estratégicas de la organización o la decisión en cuanto al patrón de procedimientos para la eficiente gestión del personal que varían las conductas del personal tanto al largo como al mediano plazo teniéndose en cuenta referencial el factor interno de la institución así como su contexto (P. 31)

A su vez la dimensión planificación de recursos humanos se tiene que es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que planificar al recurso humano implica tanto advertencia como provisión necesidades del personal de una institución.

Planificación estratégica implica el planeamiento en sintonía a los requerimientos de talento humano con relación a la necesidad de una organización (P.497).

La planificación de recursos humanos es un procedimiento de formulación, construcción e instituir un plan para que garantice la cantidad y modelo del talento humano en el instante idóneo de acuerdo al requerimiento de la institución. (P.497).

Respecto a la dimensión contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de “reclutamiento y selección” siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488).

El reclutamiento hace referencia a los procedimientos y acciones dirigidos a la obtención de personal idóneo en la cantidad suficiente en el tiempo y instante pertinente de manera que la institución como el personal humano puedan optar de acuerdo a sus beneficios dentro de un plazo determinado .(P. 498).

La selección y orientación es un método de recolección de datos

referenciales cuya finalidad es determinar el personal a contratar en sintonía con las normas vigentes y atendiendo el interés y beneficio de la persona y de la institución.(P.499).

Sobre la dimensión aumento del potencial humano, se tiene que los factores de formación más perfeccionamiento y de la gestión de planeamiento de la carrera; han permitido el crecimiento del interés por las gestiones del talento humano en los últimos tiempos. El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (P.6).

En la formación y perfeccionamiento, los esfuerzos en la mejora de la productividad de los colaboradores por medio del incremento de sus capacidades mediante la instrucción, es viable por medio del cambio de actitudes del personal incrementando sus conocimientos y capacidades. (P.493).

En la gestión de la carrera es la evaluación del cargo de empleo en la organización, la que orienta a los colaboradores al momento de fijar sus aspiraciones dentro de su línea de carrera. La especificación y detalle de requisitos para el cargo, coadyuvan a la decisión a adoptar, sobre el tipo de formación y perfeccionamiento hacia el progreso de su carrera. (P. 59).

Respecto a la dimensión evaluación es conceptualizada como la base de la programación de redistribución, cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 276).

La evaluación del rendimiento, es un examen estructurado que permite estimar y cuantificar las cualidades y consecuencias en el empleo con el objeto de saber la medida de productividad del colaborador e incrementar la misma.(P.229).

La retribución total del personal es el conjunto de pagos y contraprestaciones así como beneficios por un servicio o labor. (Pag.272).

Respecto a la dimensión mejora, es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1986). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. Esquivel et al, (2017).

La competencia y la exigencia de los consumidores ha obligado a las instituciones a adoptar nuevas formas de gestionar a la gente con la finalidad de aumentar su eficiencia, con ello las instituciones adoptan nuevos programas de gestión del personal abocados al progreso en calidad de vida y de la productividad (P. 271).

La salud y seguridad en el establecimiento laboral están referidas a los factores psicológicos y físicos que perciben los colaboradores como consecuencia de las condiciones en el trabajo en la institución (P.327)

Asimismo respecto a la dimensión globalización, entendemos que el mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (P.14).

La globalización y la mayor competitividad han ponen de manera necesaria, la adaptación a un diseño nuevo de gestión de las organizaciones para enfrentar los nuevos retos. (P.10).

La globalización, atrae una mayor competitividad requiriéndose a su vez una eficiente innovación y creatividad en las instituciones.(P.31).

Respecto a la reincorporación laboral. A nivel internacional, el artículo de investigación de José Vicente (2016), cuyo objetivo es dar a conocer el impacto de discapacidad causado por la ausencia de salud de los empleados con la finalidad de una eficiente gestión de recursos estatales aplicados en las prevenciones, atenciones, promoción y reintegración en relación a la discapacidad transitoria o permanente del empleado, expresando además que la mejor prevención, radica en saber la razón por la que se pierde la salud, y la protección adecuada es saber en qué se gasta; indica el autor que para evitar los problemas de reincorporación al centro de labores luego de un tiempo extenso de incapacidad, se debe saber la cantidad de factores causan esta incapacidad, así como los aspectos, personales, sociales y laborales para conocer la evolución de la salud en distintos momentos e implementar medidas y políticas para la mejora.

Además ensaya medidas para solucionar los problemas de reincorporación al centro de labores por incapacidad de prolongada duración, sostiene que son las bajas de más de seis (06) meses o las que se extienden por un (01) así como las que se alargan y las que son denominadas como incapacidades permanentes, son las que realmente ocasionan problemas en la reincorporación al trabajo.

Asimismo sostiene que la extensa inactividad que es consecuencia de las incapacidades para el trabajo, podría ir en mescabo de la salud de mismo empleado que se encuentra enfermo dado que en muchos contextos, es el ejercicio laboral continuo es provechoso para la salud en el sentido que la actividad en el trabajo nos mantendrá en relacionados globalmente y asimismo con la sociedad que integramos, entonces una reincorporación rápida que no se extienda en demasía, puede tener efectos beneficiosos en la salud por lo que la ausencia laboral es una situación que debe tener el mínimo tiempo reiterando

que la amplitud del tiempo causaría dificultades en la reincorporación laboral puesto que la baja en el trabajo es parte de una terapia y por lo tanto debe administrarse y racionarse aplicándose la mínima dosis.

Villaplana, (2014) en su investigación analiza todo el procedimiento de ausencia laboral por incapacidad y la reincorporación al trabajo desde una óptica psicosocial, describiendo a la discapacidad transitoria como un indicador no solo desde una posición o criterio individual sino también desde el aspecto institucional, el objetivo es poner en relieve las causas que intervienen en los índices y evolución de la discapacidad laboral transitoria realizando un análisis de los procedimientos consecuencia de comunes contingencias durante la etapa de seis (06) años en una variedad de enfermedades y accidentes en la esfera laboral de la seguridad social en Madrid.

Así, nos indica que el comienzo de la discapacidad laboral transitoria y la reincorporación al establecimiento de trabajo, confluyen muchos factores adicionales al factor salud los mismos que motivan la determinación de solicitar el apartamiento de la actividad laboral. La no presencia en el trabajo por salud es una situación que se debe a un conjunto de factores que se relacionan tanto en la aptitud para acudir al centro laboral, la misma que se ve mermada cuando la salud se encuentra en deterioro, y la motivación para asistir, que comprende tanto el factor de la salud como también al de conducta social que conlleva a una deserción y abandono laboral, que a su vez podría estar en relación con otros factores como el de las condiciones laborales.

Sostiene la autora que el modelo acogido por algunas organizaciones a partir de la investigación realizada por Gründemann y Vuuren plantea como base de la ausencia y reincorporación laboral, una ausencia del balance armónico entre el empleado y su entorno en el trabajo, las cuestiones de salud son consecuencia de la disconformidad que se da entre la capacidad del empleado y la carga laboral lo cual tiene como resultado la ausencia laboral, en conclusión la

recuperación del colaborador y su reincorporación laboral están sometidos al transcurso de la dolencia como al comienzo del retorno a la actividad laboral y que a su vez se relacionan con las actividades eficientes de un óptimo sistema de salud, la disposición y el compromiso de la institución.

Por su parte y en otro contexto, e Rigoberto Paredes (Bolivia), define a la reincorporación al trabajo como el proceso por el cual un colaborador retorna al centro laboral tras haber sido apartado del mismo de manera injusta, es el proceso cuyo objetivo es asegurar la “continuidad laboral” como principio garantizado en su carta fundamental (artículo N°46) el mismo que establece el derecho al trabajo y su estabilidad. Así un empleado que fuera apartado si motivación legal o arbitraria e intempestivamente, se encuentra expedito para activar el proceso judicial con la finalidad de ser reincorporado No obstante el empleador puede ejecutar el despido bajo las normas vigentes y establecidas específicamente en el marco laboral.

En el artículo de Loaiza (2021), el mismo tiene la finalidad de hacer una precisión y diferenciación entre las conceptualizaciones de reincorporación, reubicación, reintegro y reconvención laboral. Definiendo que la reincorporación laboral es el retorno del colaborador al puesto laboral que desempeñaba u otro puesto similar o iguales características al concluir el impedimento que imposibilitaba el desempeño en su puesto laboral tal como lo establece la ley colombiana que dispone que el empleador al concluir la fase de incapacidad, debe reincorporar al empleado ubicándolo en el puesto o cargo que tenía si el empleado recuperase la capacidad para ejercer las labores o reasignándolo en un puesto similar para el que se encuentre apto.

Mientras que término “Reintegro” no tiene una conceptualización legal en referencia al artículo N° 28 del Código Civil colombiano que establece que en los casos que el legislador no le diera significado legal a las palabras, estas deben entenderse en su significación natural y, queda claro que no se le ha conferido

significado legal a la palabra “reintegro”; no obstante la autora lo define como el regreso al centro laboral de un empleado que sin fundamento que lo justifique, ha sido separado del trabajo, pues tomándose la definición de la RAE donde la palabra reintegro significa “acción y efecto de reintegrar” cuyo concepto es volver a hacer determinada actividad como así también se expone como ejemplo su uso en la Sentencia SL 3089-2014.MP (Jorge Burgos R.-2014) ”reintegrarse a sus funciones”

Por otro lado el término “Reubicación” es definido como el retorno del empleado parcialmente incapacitado a un puesto laboral acorde con su nuevo estado de salud concordante con lo dispuesto en la Ley N° 776-2022 que decreta que los empleados parcialmente incapacitados deban ser situados en el mismo puesto laboral que ejercían o reubicados en un cargo acorde con su aptitudes y capacidad.

De igual manera la “reconversión” no cuenta tampoco con una definición legal, por ello se puede comprender que es el regreso del empleado o colaborador a una actividad laboral distinta a la que desempeñaba.

Sostiene Galarza, (2021), en su artículo científico sobre la reincorporación laboral, concluye que la reincorporación laboral es la que se da desde que el empleado culmina su etapa de incapacidad temporal debiendo retornar al centro laboral y el empleador debe colocarlo ya sea en su puesto anterior al periodo de incapacidad o en otro de acuerdo a su situación de capacidad. Indica la autora que dicha reincorporación puede darse en distintas modalidades:

Sin restricciones y prescripciones, con variaciones y modificaciones laborales, con una reubicación transitoria y provisional, con reubicación permanente y la reconversión laboral.

En todo proceso de reincorporación al ejercicio laboral se utilizan una variedad de modelos que lo guían desde una óptica de los integrantes de dicho

proceso; uno de ellos es el modelo forense y el biomédico que comprenden a la persona a partir de la carencia focalizándose en las patologías fraccionando las intervenciones en el ámbito sanitario con un criterio de causa-efecto. Ahora bien en las ocasiones en que la reincorporación en el trabajo se utiliza para la compensación, se enfocan solamente en manifiestas limitaciones de origen médico que son calificables y cuantificables.

En el modelo psiquiátrico o psicosocial considera que la incapacidad laboral se da a partir de un desequilibrio orgánico o de alguna enfermedad psiquiátrica; mientras en el modelo económico se considera tanto puntos de vista sanitarios como empresariales focalizándose en la implementación de planes que minimicen costos en el procedimiento de reincorporación al trabajo, de igual manera ejecuta estímulos económicos para la rápida reincorporación laboral, asimismo examina los procedimientos administrativos con referencia a las contrataciones, ambiente laboral y asignación laboral. El modelo integrador demanda incorporar puntos de vista psicosociales, buscando la confluencia más de los dos modelos antes nombrados. En un paradigma Ecológico-sistémico comienza con la obligación necesaria de integración de la perspectiva del progreso de la persona.

Por su parte, ya en el ámbito nacional, el “Reglamento del procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional” tiene como objeto, el establecimiento de dispositivos para la ejecución de la autoridad en sancionar y llevar a cabo los procesos administrativos por sanciones de responsabilidad funcional, asimismo tiene como objeto, la constitución y facultades de los organismos encargados de los procedimientos sancionadores y su funcionamiento dentro del marco de potestad de la contraloría. La referida norma en su artículo N°7, numeral 7.1, dispone que los servidores y funcionarios del sector público que se les establece responsabilidad en el ámbito administrativo se les aplica una sanción que inhabilita el ejercicio de función pública, esta inhabilitación puede ser por infracción leve con lo cual dicha

inhabilitación puede ser desde los sesenta(60) días hasta un plazo no mayor (01) año y, por infracción grave, dicha inhabilitación puede ser por un plazo mayor al de un (01) año hasta los cinco (05) años.

A su vez el numeral 7.2 del mismo artículo 7º del referido reglamento, establece que la sanción por inhabilitación en la función pública implica también el cese de la capacidad de ejercer cualquier función en el ámbito público, asimismo se establece que esa pérdida de capacidad para el ejercicio tiene como consecuencia el la desvinculación y extinción del nexo laboral que se efectuaba desde la fecha de efectividad de la sanción impuesta, asimismo tampoco podría obtenerse otro empleo, cargo, servicios u otros de ninguna forma, tipo o manera.

Se debe precisar que dada la inhabilitación, ésta tiene como consecuencia el final del vínculo o nexo laboral por lo que al haber culminado la infracción impuesta, el administrado se encuentra rehabilitado según el artículo N°18 numeral 18.1 del reglamento pero no puede reincorporarse a su puesto en la institución, pues esa relación ya se ha extinguido,(según lo establecido en el numeral 18.3) no siendo el mismo caso si la infracción impuesta por inhabilitación es menor o igual a seis (06) meses, pues en estos casos en los que de igual manera causa incapacidad legal, es la institución la que impone las medidas en su marco competencial, ellas pueden ser la término del nombramiento del puesto de confianza, la resolución o conclusión del servicio o la suspensión perfecta.(según el numeral 15.3 del reglamento).

Carlos Donayre (PUCP Lima, 2018) en su Libro “Fuerzas Armadas y Policía Nacional” donde se ocupa de explicar el funcionamiento y organización de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, buscado criterios que para el autor puedan ser de interés general; así en cuanto a la variable tratada, indica que específicamente en las Fuerzas Armadas pueden distinguirse durante el servicio, cuatro situaciones, la primera situación es la de actividad, que es el estado en

que un oficial se encuentra dentro del servicio activo, luego identifica a la situación de disponibilidad, exponiendo que es el estado situacional temporal en la que el oficial se encuentra separado de la situación descrita anteriormente o sea la “actividad”, sin embargo al ser transitoria y temporal, se puede retornar a la “actividad” cuando se extingas las causas que motivaron la situación de disponibilidad, ahora bien, esta situación o estadío de "disponibilidad" puede darse por las causales de lesión o enfermedad grave, medida disciplinaria, por sentencia o a propia petición del efectivo que lo requiera.

En tercer lugar se hace referencia a la situación de retiro, la misma que tiene efectividad al momento que el oficial es separado del servicio activo de definitivamente, siendo que las causas que pueden dar lugar a esta situación son el límite de la edad para un determinado grado, por “renovación” sobrepasar el límite de tiempo de permanencia en disponibilidad, incapacidad o enfermedad de índole psicosomática, haber cumplido los cuarenta años en el servicio, por sentencia judicial, por medida disciplinaria y por incapacidad profesional.

Por último, se encuentra el estado o situación de “reserva” definiéndose como aquel periodo en el que el oficial que ya se encuentra en “retiro” mantiene la posibilidad de reincorporación durante un determinado periodo y para el desempeño de una labor específica, ello de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N°007-2005-DE-SG, “Reglamento de la Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas”. Los motivos que pueden causar la reincorporación del oficial en “retiro” son los desastres naturales y los conflictos armados en los frentes interno y externo. Cabe señalar que el oficial en retiro se encontrará en “reserva” por el periodo límite de cinco años después de cumplir con la edad límite para el grado y, al ser restituido, también se les restituye todas las prerrogativas de su similar que se encuentra en “actividad” (p.34-35).

En la Policía Nacional del Perú, el autor hace referencia a tres “situaciones”

del personal policía, las mismas que son la situación de “actividad, de “disponibilidad” y de “retiro”. Definiendo como situación de “actividad” al estado en que se encuentra el personal policial, “fuera o dentro del servicio” (identificándose un error del autor, pues se trata de la situación dentro del servicio) con asignación de cargo o empleo en conformidad a lo descrito en el Decreto Legislativo N°1149 y su Reglamento.

La “disponibilidad” como situación, es descrita como aquel estado en el que se eventual en el que se ubica el efectivo policial fuera del servicio activo cuyo periodo no debe sobrepasar los dos (02) años, este estado o situación puede motivarse en mérito a una lesión o enfermedad grave, a una medida disciplinaria, a una sentencia judicial condenatoria o a propia solicitud del personal que lo requiera.

Finalmente la situación de retiro se concreta cuando el servidor policial es separado de manera definitiva del servicio siendo irreversible esta situación y para que este estado se cristalice se precisa de algunos requisitos establecidos en la norma como son, el límite del tiempo “reales y efectivos” en el servicio, haber sobrepasado el límite de edad para determinado grado, la incapacidad o enfermedad psicosomática, la renovación de cuadros, excederse del tiempo en el periodo de disponibilidad, por imposición de medida de carácter disciplinario, por sentencia judicial condenatoria, por deficiencia profesional, por hallarse en “disponibilidad” por segunda vez y, a solicitud del propio personal. (p.89-90).

Asimismo añade que la causal por incapacidad o enfermedad psicosomática se concreta cuando habiendo pasado dos años en disponibilidad y el policía no se recupera de su tratamiento o no está apto para cumplir con el servicio policial, ello al ser recomendado mediante informe de una junta médica de la Dirección de Salud policial (p.97).

En ámbito nacional y policial para Juan José Santivañez (sf), expone que la “situación policial” es un estado de los miembros de la Policía Nacional dentro y

fuera del servicio, siendo solo tres clases de situación:

La situación policial de actividad; definida como aquel estado en que el policía se encuentra dentro del servicio activo y dentro del cuadro orgánico de la Policía Nacional del Perú.

La disponibilidad como situación policial; definida como aquel estado temporal en la que se halla el personal policial por estar separado de la “situación de actividad” por causas determinadas en la ley pudiendo regresar a la actividad cumpliendo los requisitos que la ley establece.

La situación policial de retiro, definida como el estado en la que el personal policía ha sido apartado, separado o cesado del servicio por los motivos establecidos en la ley y por lo tanto no se encuentra ni en actividad ni en disponibilidad.

En el ámbito normativo policial, el artículo N°73 del Decreto Legislativo N° 1149, “Ley de Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú” define a la situación de disponibilidad como el estadío temporal en el que se ubica el servidor policial alejado del servicio, por el tiempo máximo de dos años, situación que puede darse por motivo de medida disciplinaria, lesión o enfermedad grave, por sentencia judicial y a solicitud personal del servidor policial (artículo N°74). La misma norma establece los requerimientos para ser reincorporado al servicio activo, los mismos que quedan descritos en el artículo N° 81.

2.3. Marco conceptual de la variable reincorporación del personal policial en disponibilidad.

Sobre la variable de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad, se debe precisar que el artículo N°73 del Decreto Legislativo N° 1149 define a la situación de disponibilidad como una etapa temporal en la que se halla el efectivo alejado del servicio de actividad, por un tiempo máximo de

dos años. La misma norma establece los requisitos para el regreso a la actividad policial, los mismos que quedan descritos en el artículo N° 81. Se pasa a disponibilidad por los siguientes motivos: a su solicitud, por medida disciplinaria, por sentencia condenatoria judicial y por lesión o enfermedad grave.

Respecto a la dimensión “a su solicitud” el Decreto Legislativo N°1149, establece que cumpliendo con los requerimientos decretados en la referida norma, el servidor de la policía puede acceder a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Artículo N°75). (Artículo N°77 del Reglamento):

Presentación de solicitud; la solicitud facultativa peticionando pasar a la situación de Disponibilidad es presentada por conducto regular.(Artículo. N°77 del reglamento y Literal “a”).

No estar sometido a investigación; el solicitante no debe estar comprendido en una investigación en el ámbito administrativo disciplinario por presuntamente incurrir en infracción Muy Grave. (Artículo N° 77, literal "b").

Encontrarse bajo los alcances comprendidos en los artículos 65, 67 y 68 de la ley; se debe cumplir con los requisitos dispuestos en los Art. 65, 67 y 68 del Decreto Legislativo N° 1149, en todo caso adecuarse a lo dispuesto en su artículo N° 69.

Respecto a la dimensión Medida Disciplinaria la ley lo define como el acto administrativo de carácter transitorio impuesto al personal policial en razón a una sanción o insuficiencia disciplinaria. (Artículo N°76):

Sanción disciplinaria; definida en el artículo N°29 “Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú como medidas escritas impuestas al servidor policial en un debido procedimiento por incurrir en una infracción descrita previamente en la norma. Las sanciones están previstas en la “Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú” y es impuesta al personal de la policía (Artículo N°76 numeral. 1 del Decreto Legislativo N°1149).

Insuficiencia disciplinaria, medida que se impone al personal policial cuya nota disciplinaria obtenida en el año, sea menor o igual a 52 puntos. (Artículo N°76 numeral 2 de la Ley).

Sobre la dimensión sentencia condenatoria la cual se concreta cuando el órgano jurisdiccional imponga al servidor policial, mediante resolución consentida o ejecutoriada una pena efectiva de privación de la libertad o inhabilitación que no exceda el plazo de dos (02) años. (Artículo N°77 de la ley).

Sentencia judicial condenatoria no mayor de dos (02) años; se pasa a la situación de disponibilidad cuando el órgano jurisdiccional condene al efectivo policial, mediante resolución consentida o ejecutoriada una pena de libertad efectiva o inhabilitación no mayor a dos años. (Artículo N°79 del Reglamento concordante con el artículo N°77 de la ley).

Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años; se pasa a la situación de retiro cuando exista sentencia judicial consentida o ejecutoriada de pena de libertad efectiva o inhabilitación mayor a dos años de acuerdo a lo establecido en el artículo N°99 del Reglamento y N°83 de la Ley).

Sobre la dimensión enfermedad o lesión grave, esta ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se halle psicósomáticamente apto para el desempeño en el servicio o empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable de acuerdo al artículo N°78 de la ley:

Cuando transcurren dos (2) años contados desde que se inicia la enfermedad o lesión; se pasa a disponibilidad cuando transcurren (02) años desde el inicio de su enfermedad, pero se prevé su recuperación.

Cuando transcurridos dos (2) años contados desde el momento en que inició su enfermedad o lesión y no sea previsible su recuperación; se pasa al retiro policial mediante Informe médico de acuerdo al artículo N°95 Reglamento y N°89

de la ley (Decreto Legislativo N° 1149).

Respecto a la dimensión retorno a la actividad policial, dicho retorno, por cualquiera de las causas determinadas en la ley, se realiza cumpliendo los requerimientos descritos en la ley referida, (artículo N° 81) y exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP:

Presentación de solicitud, previa presentación de solicitud anexando el certificado de antecedentes penales, policiales y del Consejo de Justicia Militar Policial, además de realizar el pago por concepto de examen psicosomático. (Artículo N°81 del Reglamento).

Aprobación del examen de conocimientos; se debe aprobar la prueba de conocimientos de cien (100) preguntas cuya nota aprobatoria es de 55, de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "h").

Aprobación de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad; Aprobar el examen de tiro y examen físico de 1000 metros planos y natación de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "f" y "g").

Encontrarse psicosomáticamente apto para realizar el servicio policial; estar apto psicosomáticamente acreditado por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú de acuerdo a los exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "e").

Aprobación del curso de actualización policial; el curso constará del seis (06) temáticas siendo la escuela de formación continua quien se encargará de su planificación de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.4).

Se debe contar con la opinión “favorable” del Consejo de Evaluación;

concluido el curso de actualización, el Concejo mediante acta, emite opinión Favorable o Desfavorable de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.5 -literal "b").

III. METODOLOGÍA

Encargada del estudio de métodos cuyo objeto es la aplicación de conocimiento por medio de hipótesis; la metodología se encuentra muy vinculada a la epistemología como teoría de conocimiento pues ésta tiene como fin, la posibilidad utópica de alcanzar la verdad. De igual manera la metodología se encuentra directamente relacionada a la técnica pues ambas están encaminadas a la solución racional de los problemas como finalidad. Mientras la primera de ellas está referida a describir y definir los pasos concatenados y formales para alcanzar su objetivo, la segunda procura hallar o en todo caso crear la solución más precisa y óptima. Morales, (2002).

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que se viene desarrollando es básica la misma que nos llevará a apreciar y distinguir los caracteres más notorios y relevantes, además de una correspondencia entre las variables expuestas, en el presente trabajo, la relación de reciprocidad existente entre la gestión estratégica de los recursos humanos y la reincorporación policial por disponibilidad.

La investigación presente es desarrollada bajo un esquema no experimental siendo que estos son utilizados para la descripción, contraste y examen de la sociedad entre variables más que las relaciones entre las mismas, al proponer únicamente la observación en este diseño, tampoco existe ninguna manipulación de las variables ni trabajo al azar o aleatorio, por lo que el investigador solo observa y examina lo que viene aconteciendo de manera natural y sin intervención ni manipulación; generalmente los diseños no experimentales mayormente usados son el de correlación y el descriptivo (Valmi D. Sousa et al 2007).

M = Muestra

Ox = Observancia de variable 1 Oy: Observancia de variable 2

R = Correlación de las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Una de las variables analizadas es la Gestión Estratégica de Recursos Humanos, la cual consiste en la eficiente y efectiva administración del talento humano implementando planes de ejecución de políticas

estratégicas encaminadas al alcance de los objetivos institucionales considerando el bienestar y progreso de la persona. En resumen como establece sostiene (Dolan, et al, 2007) son las acciones que altera de manera positiva la conducta de la gente cuando se trazan las políticas estratégicas de la organización o la decisión en cuanto al patrón de procedimientos para la eficiente gestión del personal que varían las conductas del personal tanto al largo como al mediano plazo teniéndose en cuenta referencial el factor interno de la institución así como su contexto.

Esta variable fue operacionalizada de acuerdo a las dimensiones: Planificación, contratación, aumento del potencial de los RRHH, evaluación, retribución, mejora y globalización, dichas dimensiones fueron apreciadas con la ejecución y desarrollo de su respectivo cuestionario.

La siguiente variable de la investigación es la reincorporación del policial por disponibilidad, la cual es definida como el estado temporal y transitorio en la que se halla un servidor policial fuera del servicio activo por un periodo temporal máximo de dos años (artículo N°81 Decreto Legislativo N° 1149). La misma Norma establece los requerimientos para retornar a la situación de actividad policial, los mismos que quedan descritos en el (artículo N° 81).

Esta variable fue operacionalizada de acuerdo a las dimensiones: A su solicitud, medida disciplinaria, sentencia judicial condenatoria, enfermedad o lesión grave y retorno a la situación de actividad, de igual manera, dichas dimensiones también fueron apreciadas con la ejecución y desarrollo de su respectivo cuestionario.

Los indicadores posibilitan el examinar las características de ambas variables de acuerdo a sus mencionadas dimensiones, utilizándose para ello la escala ordinal.

En la matriz anexada a la presente investigación, se ha ponderado la operacionalización de las variables referidas.

3.3. Población, muestra y muestreo

José Ventura (2017). Determina a la población como una agrupación de elementos que poseen características singulares que son objeto de estudio, por ello entre población y muestra se halla una condición inductiva, en otra palabras, va de lo particular a lo general, en espera que la muestra o la fracción observada manifieste verdad con el objeto de garantizar el resultado de la investigación (Silva, 1993). Sobre la población, hay dos

niveles, la población accesible representada por un número menor de elementos y se encuentra determinado por juicios de exclusión e inclusión, y la población diana la cual contiene un número muy alto de elementos por lo que no se logra acceder a ella.

Los criterios de introducción definen a la población elegida en la presente investigación, la que estará constituida por 43 servidores del curso de “Patrullaje Policial” realizado en la Divpol-Norte 1, con las siguientes características: Hombres y mujeres con un promedio de edad entre 24 a 50 años, y con un mínimo de cinco (05) años de servicio institucional. La valorización de exclusión estará en relación a lo que carece esa población por lo que no deben ser considerados los servidores con menos de cinco (05) años de servicio.

La muestra y muestreo posibilitan el análisis y estudio de un fragmento de determinada población que representa a la misma con el objeto de obtener un resultado que pueda interpretarse de manera generalizada. La muestra siendo definida como un fragmento que representa al total de determinada población con el cual se va a desarrollar los procedimientos de investigación López, (2004). Siendo que para el presente estudio de investigación la muestra está comprendida por veintitrés (23) servidores del referido curso.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El momento de aplicación de las herramientas de medición y recolección los datos representan para el investigador, la oportunidad de confrontación del trabajo conceptual y de planeación con los hechos. (Hernández Sampieri).

Cuando se tiene el modelo apropiado de investigación y muestra relacionado con el problema planteado en el estudio, el siguiente paso la siguiente etapa es la recolección de datos sobre variables, conceptos y atributos, muestra, participantes grupos, etc. La recolección de datos involucra la planificación en detalle para el acopio de datos con un objetivo determinado. Edwin Salas, (2017).

La encuesta es el instrumento utilizado en la investigación presente cuyo objetivo será la obtención de información veraz de la población determinada, en este caso los servidores policiales, resultado este instrumento como un auxiliar eficiente en el examen de la investigación científica. Gonzalo Montes, (2000).

Por otro lado el cuestionario realizado para recolectar información se formuló en base a las variables referidas en nuestra investigación obteniéndose información veraz y relevante, el presente cuestionario contiene pertinencia, lógica y coherencia con relación a los indicadores y el problema planteado.

La admisión del instrumento ha sido decidida por tres profesionales con vasta experiencia en los grados de maestro y doctor cuya validación otorgó la admisión.

La credibilidad y fiabilidad será medida por el coeficiente psicométrico de Alfa de Cronbach cuyos valores están definidos con cero (0) y uno (1) cuya significación del primero, es una confiabilidad nula y el segundo (1), significa una mayor fiabilidad. La popularización de la escala del Alfa de Cronbach es por la practicidad en su utilización pues precisa solo de una administración de prueba. (Oviedo y Campos, 2005).

3.5. Procedimientos

En la recolección de información con la utilización del instrumento escogido para la investigación, el contenido ha sido validado y autorizado por los expertos en el tema.

Para precisar la credibilidad se empleó el coeficiente psicométrico de escala de Alfa de Cronbach, con la finalidad de aplicarlo de manera adecuada a la población de servidores policiales.

Se petitionó mediante solicitud el respectivo permiso a la autoridad encargada de la Divpol PNP Norte 1, con la finalidad de llevar a cabo la presente investigación.

Hubo comunicación fluida interactuando con la población de servidores escogidos para el estudio, asimismo se requirió el tiempo necesario para el uso y aplicación de la herramienta seleccionada.

Se formuló las preguntas en un cuestionario de manera presencial para luego acopiar información con el uso y apoyo del programa SPSS para el procesamiento de los datos recopilado y posterior análisis.

3.5. Método de análisis de datos

La información obtenida se ha asentado en tablas y barras cuya manipulación descriptiva y estadística se ha realizado por medio del

programa Excel y SPSS. Los datos acopiados del módulo de recolección, fueron ordenados de manera sistemática y estadística con el objetivo de mostrar una buena versión de representación de la investigación realizada.

En el análisis y estudio de contraste y correlación de las hipótesis planteadas se ejecutará la prueba estadística no paramétrica de Rho de Serman que nos permitirá examinar y comprobar si las puntuaciones arrojadas por la muestra continúan o no con una normal distribución Laura Ruiz (2019) y que es usado para en la ponderación de la correlación de variables cuantitativas, se aplica el análisis documental como método. Rosa Martínez (2009).

3.6. Aspectos éticos

Teniéndose que toda investigación con recolección de información oscura y poco verificable no alcanza un valor propiamente ético, además de ello sin naturalidad y autenticidad no motiva beneficio alguno ni coadyuva al incremento del saber, por lo que la presente investigación es auténtica y de autoría de quien suscribe, no se alteraron ni manipularon datos respetándose todos los derechos de autoría de las investigaciones citadas.

IV. RESULTADOS:

Aplicando el análisis de descripción de información que se detalla en las tablas de frecuencia detallada en el histograma y Tablas de Frecuencia se alcanzó los siguientes resultados:

1.- Planificación estratégica.

El 73.9 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una planificación estratégica para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 21.7 % consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

2.- Planificación de recursos.

El 78.3% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una planificación de recursos para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

3.- Reclutamiento.

El 65.2 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un óptimo proceso de reinserción en el desarrollo de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

4.- Selección y orientación.

El 60.9 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un óptimo procedimiento de selección de personal para su reincorporación, en tanto un porcentaje de 26.1 % consideró que algunas veces y el 13% consideró que casi siempre.

5.- Formación y perfeccionamiento.

El 60.9% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una eficiente formación y capacitación en el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

6.- Gestión de planificación de la carrera.

El 69.6 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada gestión de planificación de la carrera en el desarrollo del proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces.

7.- Evaluación del rendimiento.

El 60.9% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada evaluación del rendimiento para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

8.- Retribución.

El 69.6% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada retribución al personal en disponibilidad reincorporación, en tanto un porcentaje de 21.7% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

9.- Formas de gestionar a la gente.

El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal en disponibilidad en el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 43.5% consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

10.- Salud e higiene.

El 652.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada evaluación en salud, antes y después de su disponibilidad para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

11.- Competitividad.

El 43.5% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un adecuado programa de competitividad en el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 34.8% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

12.- Innovaciones.

El 69.6% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se implementan eficientes programas innovativos para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 17.4% consideró que algunas veces, mientras el 8.7% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

13.- Presentación de solicitud.

El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca los servidores presentan su solicitud para pasar a disponibilidad, en tanto un porcentaje de 43.5% consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

14.- Sometido a investigación.

El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se es necesario como requisito, no estar sometido a investigación para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud, en tanto un porcentaje de 17.4% consideró que algunas veces, mientras el 4.3% consideró que casi siempre y el 26.1% consideró que siempre.

15.- Comprendido dentro de la ley.

El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se es necesario como requisito, cumplir con establecido en los artículos N° 67 y 68 de la norma para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 17.4% consideró que casi siempre y el 21.7% consideró que siempre.

16.- Sanción disciplinaria.

El 13.0% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, en tanto un porcentaje de 21.7% consideró que algunas veces, mientras el 52.2% consideró que casi siempre y el 13.0% consideró que siempre.

17.- Insuficiencia disciplinaria.

El 26.1% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por insuficiencia disciplinaria, en tanto

un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 34.8% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

18.- Sentencia no mayor de dos años.

El 39.1% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por sentencia no mayor de dos años, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 26.1% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

19.- Sentencia mayor a dos años.

El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de retiro por sentencia mayor a dos años, en tanto un porcentaje de 39.1% consideró que algunas veces, mientras el 21.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

20.- Enfermedad menor de dos años.

El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de dos años, en tanto un porcentaje de 39.1% consideró que algunas veces, mientras el 21.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

21.- Enfermedad mayor de dos años.

El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor a dos años, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 39.1% consideró que casi siempre y el 13.0% consideró que siempre.

22.- Presentación de solicitud para reincorporación.

El 17.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se solicita la reincorporación luego de la disponibilidad, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 43.5% consideró que casi siempre y el 26.1% consideró que siempre.

23.- Reincorporación indistinta.

El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se debe dar el procedimiento de reincorporación indistintamente y sin tener en cuenta los motivos que originaron su pase a disponibilidad, en tanto un

porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 21.7% consideró que siempre.

24.- Examen de conocimiento.

El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el examen de conocimiento para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 39.1% consideró que algunas veces, mientras el 26.1% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

25.- Examen de conocimiento previo al curso.

El 43.5% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca resulta idóneo un examen de conocimiento antes del curso de actualización, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 30.0% consideró que siempre.

26.- Exámenes de esfuerzo físico y tiro policial.

El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el examen de esfuerzo físico y tiro policial para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 47.8% consideró que algunas veces, mientras el 8.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

27.- Exámenes físicos y tiro policial previos al curso.

El 43.5% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el examen psicométrico en el proceso de reincorporación, el 8.7% consideró que algunas veces, mientras el 17.4% consideró que casi siempre y el 30.4% consideró que siempre.

28.- Examen psicométrico.

El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca resulta idóneo un examen de conocimiento antes del curso de actualización, en tanto un porcentaje de 52.2% consideró que algunas veces, y el 13.0% consideró que casi siempre.

29.- Examen psicométrico previo a la disponibilidad.

El 78.3% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se ejecuta un examen psicométrico previo al pase a la disponibilidad, en tanto un porcentaje de 8.7% consideró que algunas veces, mientras el 4.3% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

30.- Curso de actualización.

El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el curso de actualización para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 43.5% consideró que algunas veces, mientras el 21.7% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

31.- Actualización previa a exámenes.

El 26.1% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca debería ejecutarse el curso de actualización previo a los exámenes de reincorporación, en tanto un porcentaje de 8.7% consideró que algunas veces, mientras el 26.1% consideró que casi siempre y el 39.1% consideró que siempre.

32.- Opinión del concejo.

El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se cuenta con opinión favorable del concejo para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 47.8% consideró que algunas veces, mientras el 8.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Análisis inferencial

Luego de aplicados los datos de la muestra de la correlación entre las variables planteadas, se obtuvieron los resultados siguientes: Resulta una correlación positiva moderada de 0.409 entre las variables gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación del personal en disponibilidad y una relación no significativa entre las referidas variables planteadas en el estudio

Sobre la primera hipótesis específica, se halló una relación muy baja de 0.13 entre la planificación de recursos humanos y la reincorporación del servidor policial en disponibilidad, estadísticamente no significativa.

Sobre la segunda hipótesis se ubicó una relación positiva baja de 0.211 entre contratación y la reincorporación del personal en disponibilidad, con una correlación estadísticamente no significativa.

Con respecto tercera hipótesis se halló una relación positiva baja de 0.351 entre el aumento del potencial humano y la reincorporación del personal en disponibilidad y estadísticamente no significativa.

En el análisis de la cuarta hipótesis pudo hallarse una relación positiva moderada de 0.473 entre la evaluación y retribución y la reincorporación del personal en disponibilidad, con una correlación estadísticamente significativa.

En el análisis de la quinta hipótesis pudo hallarse una relación positiva moderada de 0.405 entre la mejora y la reincorporación del personal en disponibilidad, con una correlación no significativa estadísticamente.

Respecto al análisis de la sexta hipótesis se ubicó una relación positiva moderada de 0.453 entre la globalización y la reincorporación del personal en disponibilidad, con correlación estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN:

Los resultados de relación alcanzados en el nivel de la gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación policial en disponibilidad, aplicadas al referido instrumento de validación, se puede distinguir una correlación entre las dos variables por lo que la gestión del capital humano en la institución policial en especial durante el proceso de reincorporación policial por disponibilidad, necesita una eficiente y eficaz planificación con implementación de políticas orientadas tanto al objetivos y metas institucionales como al desarrollo de capacidades del talento humano y utilidad de las mismas con una visión a objetivos de la institución, no obstante en el instrumento de encuesta aplicado a los participantes, se obtiene un alto nivel de ausencia de planificación estratégica (73.9%) asimismo ocurre con la planificación de los recursos (78.3%) siendo necesario por ello, trabajar en estos aspectos de relevante importancia por lo que se recomienda dividir cada caso de reincorporación, en forma diferenciada en base al motivo que originó la situación de disponibilidad.

En ese sentido concordamos con la postura de (Dolan et al, 2007) que en su investigación propone a la gestión de los recursos humanos como todas aquellas acciones que van a alterar o variar de manera positiva la conducta de las personas, ello cuando se trazan las políticas estratégicas en la organización o la decisión en cuanto al patrón de procedimientos de la eficiente gestión del talento humano que modifican positivamente conductas de los colaboradores tanto al largo como al mediano plazo teniéndose en cuenta referencial el factor interno de la institución así como su propio contexto lo cual debe ser adaptado a la institución policial en el sentido de implementar políticas de gestión eficientes con miras al alcance y obtención de finalidades y objetivos institucionales en favor de la ciudadanía sin dejar de lado el desarrollo y mejoras de las habilidades y capacidades personales del colaborador.

Por otro lado Andrea Rivero y Enrique Dabos (España, 2016) invocando a Delery, al considerar que gestionar de manera estratégica recursos o capital humano se produce a partir de la teoría organizacional con la finalidad de confrontarla desde una orientación hacia al ser humano por ello se enfoca en la gestión del talento humano y sus efectos en el rendimiento institucional. Indican también que en ese ámbito de gestión estratégica de personas, existen autores como Lepak y Snell, 1999, Campbell, Coff y Kryscynski, 2012, que ponen en relieve al valor que el individuo aporta a la institución como base primordial de la diferenciación, sin embargo agregan que esta diferenciación de recursos (cuya base es la persona) tiene su principio y origen en la perspectiva que

sustenta que únicamente aquellos recursos de mayor valor como los de complicada sustitución, singulares, excepcionales, etc, brindarán significativos beneficios y ventajas a la institución donde se desempeñan, y efectivamente se puede suscribir lo expuesto por los autores en el sentido que en el estudio presente, el proceso de disponibilidad y retorno a la actividad para el personal policial por ese motivo, no se sitúa enfocado al talento humano y su bienestar en dicho proceso como recurso de mayor valor y complicada sustitución en la institución cuyos efectos en su desempeño institucional que tienen significativa resonancia e impacto que pueden a su vez otorgar notables beneficios y ventajas institucionales.

En esa misma línea Carlos Masias y Allan Aguilera (Cuba, 2012). Al indicarnos que la gestión de recursos humanos es un proceso de difícil definición pues ello va a depender mucho del criterio usado, no obstante siguiendo a Scarpello & Ledvinka, 1988, puede decirse de manera general que la gestión de personas en el espacio laboral, instituye la gestión de los colaboradores de una institución, no obstante existen también otros criterios que determinan que gestionar al talento humano es una estrategia porque se ubica en sintonía con las metas y fines trazados por la dirección institucional con interés y relieve en la organización y motivación de los colaboradores (Armstrong, 2002) y en el proceso de reintegración a la actividad policial no existe la debida motivación la cual es relevada por la presión sobretodo en la aprobación de los exámenes de retorno. Agregan además los autores que al elaborarse un plan de trabajo que implique cooperación y trabajo en equipo, como en el caso de la institución policial existe una relación inmediata y muy cercana entre la gestión del conocimiento y la gestión del talento humano pues la primera está focalizada al conocimiento adquirido por los colaboradores y la segunda está enfocada a la gestión de personas de la institución que poseen ese conocimiento, y justamente los servidores policiales que se hallan en el estado de disponibilidad poseen esa preparación previa y conocimientos adquiridos en el desempeño de su labor por lo que la gestión de esa porción de talento humanos debe necesariamente ser estratégica teniendo un enfoque al individuo como base cuyo desempeño va a trascender en el alcance de las metas y finalidades institucionales por ello tiene que estarse orientado al logro de estos.

La estrategia en la gestión de recursos humanos descrita por Oscar Aliaga (Chile, 2021), contiene el conocimiento tanto de la carencia como de la diversidad de los individuos como talento humano lo que implica que estos recursos están determinados desde un criterio cultural, institucional y social

inherentes a ese entorno donde se encuentra la institución; por lo que si la organización se encuentra instituida por personas, la misma es un organismo político que debe balancear, variados intereses que en ocasiones están contrapuestos, por lo que se puede coincidir con la conceptualización del autor y es que la institución policial se encuentra integrada por personas de una variedad cultural y de intereses y metas que en ocasiones pueden ir en sentido opuesto a los objetivos institucionales, no obstante debe haber un balance en ellos, pues no olvidemos que son las personas las que integran una organización y va a depender en gran medida de aspectos y aspiraciones personales legítimas (motivación, superación, o de lo contrario desmotivación y frustraciones) el alcance de los objetivos que aspira determinada organización, ahora bien los objetivos, metas, aspiraciones, motivaciones del talento humano, no tienen un sendero distinto al de los objetivos institucionales, por lo que no puede concebirse uno sin el otro, ambos recorren el mismo camino, por lo que el bienestar y desarrollo del talento humano debe ser conceptualizado siempre a la luz de las metas institucionales y viceversa.

En ese mismo sentido Cristhian Limahuaya (Lima-2021) invocando a Anjum et al, 2019 y Mtshokotshe, 2018, nos indica que la gestión estratégica en primer lugar vienen a ser las actividades encaminadas a potenciar la productividad y compromiso de los colaboradores en sintonía al logro de ventajas y beneficios para la organización, indica también que dicha gestión está orientada al progreso de la capacidades del talento humano desarrollando para ello su conocimiento y creatividad lo cual va a influir necesariamente a potenciar el rendimiento institucional, de esta forma en el específico caso del efectivo policial en disponibilidad, una vez cumplido el tiempo en esa situación, debe potenciarse los conocimientos y destrezas ya adquiridas en su etapa de formación y especialización por lo que en todo caso, los exámenes eliminatorios, deben estar dispuestos luego del curso de “reinducción”. Añade el autor que la gestión estratégica al tener un carácter fundamental en el progreso sostenido de objetivos y metas de la organización cuya consumación se reflejara en la calidad de los servicios que la institución brinda a la ciudadanía de acuerdo a sus objetivos, de idéntica forma la gestión estratégica a los problemas de carencia de personal hábil como a la conservación de esos cargos para la institución y al mismo tiempo coadyuva al incremento de la “satisfacción laboral” por lo que no podemos estar en desacuerdo con lo expuesto pues por un lado una eficiente gestión refleja el servicio brindado pero además debe ayudar a la solución de carencia de personal hábil como bien se expone, y es que como reiteramos, el servidor que se encuentra en el estado de

disponibilidad está calificado y experimentado por lo que se infiere su capacidad el mismo que, en sintonía con lo expuesto por el autor, debe ser conservado.

Lo fundamental en la gestión de los talentos humano de una institución, indica Brenda Sanga (Perú, 2023), se relaciona necesariamente al servicio que brinda a la población, pero de no contar los servidores con las idóneas y necesarias herramientas para efectuar las funciones asignadas, no puede esperarse un cambio positivo al menos en el ámbito tecnológico, de igual forma no podemos esperar un óptimo servicio cuando no existen las mejores situaciones en el ámbito laboral, en el ámbito policial de idéntica forma no se puede esperar el mejor de los servicios a la ciudadanía si no se cuenta con los medios, instrumentos y personal adecuados, para ello se torna necesaria la eficiente gestión de recursos económicos y logísticos, además de ello se espera también, dentro de lo posible, las mejores condiciones y ambiente laboral que a decir de la autora, reflejará un mejor servicio a la ciudadanía.

Por otra parte también añade que la concepción de gestión de recursos humanos se originó en el siglo XX y que en resumiendo son las actuaciones que a diario efectúan las instituciones públicas y privadas cuyas prácticas normativas impactan en los servidores en su desempeño pero que están encaminadas a la potenciación de sus conocimientos y habilidades así como a la conservación de la salud, para ello se espera una eficiente gestión de sus habilidades, por lo que también se desprende que en el ámbito policial se espera potenciar las habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores además de una eficaz gestión de las capacidades, pues el personal en situación de disponibilidades ha adquirido en su etapa de formación los conocimientos brindados por la nación y mejora sus habilidades con los cursos de capacitación y especialización por lo que se espera la mejor gestión en este ámbito, pues como expone la autora son las capacidades y talentos de los servidores, las herramientas que permitirán el logro de sus metas laborales en una institución.

En el mismo ámbito nacional, Ruth Mendivil, 2020, coincide con lo anteriormente expuesto indicando que la gestión de los recursos humanos en el Perú, surge en la década de los noventa y continúa acoplándose e implementándose actualmente en las corporaciones del sector privado y público del país cuyo convencimiento se basa en que las capacidades y talentos de los servidores, estimulan el alcance del éxito de la organización por lo que al ponerse en práctica la gestión de esas habilidades y capacidades lo hacen con el propósito dar solución al problema de retención del colaborador. A opinión

particular tendría mucho sentido poner en marcha estas prácticas en la institución policial, específicamente en el área de recursos humanos pues debe más bien coadyuvarse a la retención y reincorporación del talento humano más aún si se tiene que este personal en disponibilidad se encuentra con la formación adquirida y en un significativo número con especialización y potenciación de su habilidades y conocimientos, por lo que con miras a los objetivos institucionales, reiteramos se debe, coadyuvar en la medida de lo posible su reincorporación más próxima, y a decir de la autora si las instituciones realizar esfuerzos significativos por captar talento humano, pero se invierte muy poco tiempo en el desarrollo y retención de ese personal, indica además que todos los niveles de la institución deben estar involucrados en el reclutamiento, selección y retención y no encargarse solo a la oficina de talento humano, en ese mismo sentido, la institución policial invierte significativo tiempo y recursos económicos en la admisión, selección y formación de sus servidores que luego potencian sus habilidades en variados cursos de especialización y capacitación por lo que se desprende la necesidad de llevar a cabo la ejecución de medidas y prácticas de retención y en el caso del personal en disponibilidad, implementar nuevas medidas y políticas que coadyuven a su reincorporación con miras al servicio a la ciudadanía, teniéndose en cuenta que la finalidad de en una eficiente gestión del capital humano no tiene el único objetivo de que los empleados trabajen en la organización sino que además, ello debe estar en sintonía con las metas y objetivos recíprocos Hugo Salas (Lima,2021);

Por su parte es el artículo N°73 del Decreto Legislativo N° 1149 el que define a la situación policial de disponibilidad como el estado transitorio en que se ubica el efectivo policial fuera del servicio, por un tiempo no mayor de dos años, es la misma Norma la cual en su artículo N°81, establece los requisitos exigidos para el regreso a la actividad.

Por su parte el aporte de José Vicente (Madrid-2016) quien sostiene que las bajas por incapacidad por una etapa temporal superior a los seis (06) meses incluso las que se extienden por un (01) año y las de mayor duración que se convierten en permanentes, son las que ocasionan significativos problemas de reincorporación laboral, pues expone que la inactividad del servidor por un tiempo muy prolongado debido a las incapacidades para el desempeño laboral podría ir en menoscabo de la propia salud del servidor, en el sentido que en muchos casos el trabajo continuo es provechoso para su salud al mantenerse en contacto con la sociedad, es por ello que la rápida reincorporación puede ser beneficiosa en la salud, en ese mismo debe ser reincorporado a la brevedad

posible y según sea el caso, el servidor policial que se halle en el estado de disponibilidad al haber pasado los dos (02) años de enfermedad o lesión, pero que una vez recuperados soliciten su reincorporación pues más aún, en muchas ocasiones además las lesiones o enfermedad fueron adquiridas dentro o como consecuencia del desempeño laboral, añade también el autor que la baja laboral por salud al ser una terapia, debe ser administrada en las mínimas dosis. En esa sintonía María Villaplana concluye que las problemáticas de salud son consecuencia de una disconformidad entre la capacidad del empleado y la carga laboral que tiene como resultante la ausencia laboral, finalmente indica que la recuperación del empleado y su reincorporación se encuentran sometidos al transcurrir de la dolencia como al comienzo de la reincorporación laboral.

En otro contexto, el abogado Rigoberto Paredes (Bolivia), define a la reincorporación como el proceso por el que un trabajador retorna al centro de labores tras haber sido separado injustamente, el objeto de dicho proceso es el aseguramiento de la continuidad de labores como un principio fundamental que garantiza la constitución boliviana en su artículo N° 46 por lo que en ese contexto, cualquier trabajador puede activar el proceso correspondiente para ser reincorporado, en la misma línea la constitución peruana también garantiza el derecho al trabajo por lo que se puede activar el proceso constitucional de Acción de Amparo que es usado por un considerable número de servidores policiales para ser reincorporados al cumplir su tiempo en la situación de disponibilidad y no haber sido reincorporados en el tiempo debido por diversos motivos.

En el ámbito nacional el artículo N°7, numeral 7.1 del “Reglamento del procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional” determina que los servidores públicos que son sancionados con inhabilitación de la función pública la cual puede ser por infracción leve (desde los 60 días hasta 1 año) y por infracción grave (por un plazo superior a un 1año hasta los 05 años). No obstante el numeral 7.2 del mismo artículo 7º del referido reglamento, dispone que dicha sanción por inhabilitación implica también la incapacidad de ejercer función en cualquier ámbito de la función pública lo cual a su vez tiene como consecuencia la extinción del nexo laboral por lo que al haber culminado el plazo de la infracción impuesta, si bien el administrado se encuentra rehabilitado (según el artículo N°18 numeral 18.1 del reglamento), no podría retornar al puesto en el que se desempeñaba pues la relación laboral se ha extinguido (según lo establecido en el numeral 18.3), lo cual contrasta significativamente con las situaciones de pase a disponibilidad por la ejecución

de medida disciplinaria desde los seis (06) meses hasta dos(02) años como consecuencia de la comisión de infracción grave o muy grave en el que luego de pasado dicho plazo, el servidor debe retornar a sus labores, no obstante, como hemos descrito anteriormente, debe esperar la programación un conjunto de exámenes de admisión para acceder a un “Curso de actualización y “Reinducción Laboral” lo cual desnaturaliza la sanción impuesta por el tiempo determinado en la misma, de igual sucede con las situaciones de pase a disponibilidad por lesión o enfermedad grave (la cual puede ser adquirida en el servicio o como consecuencia del mismo) o los pases a disponibilidad a solicitud del propio servidor, la cual no se debe a ningún demérito o sanción disciplinaria, en esa misma línea Carlos Donayre añade excederse del tiempo en la etapa de disponibilidad ya sea por medida de carácter disciplinario, por sentencia judicial condenatoria, por deficiencia profesional, por hallarse en la situación de “disponibilidad” por segunda vez y, a solicitud del propio personal, cristaliza y se concreta como consecuencia la situación de retiro, donde el servidor policial es separado de manera definitiva del servicio policial activo siendo de carácter irreversible esta situación. (Donayre, 2018).

El proyecto de Ley N° 6746-2020 presentado por el Congresista José Vásquez Becerra “Ley que Reincorpora al Servicio Activo a todos los Ex miembros de la Policía Nacional de Perú separados inconstitucionalmente de la Función Policial”, propone que el parlamento como primer poder del estado como primer poder del estado, debe brindar herramientas para el fortalecimiento de la institución policial mediante el incremento de sus servidores en lo posible sin significativos costos para la nación. Luego de una investigación y obtención de información de expertos como de la misma institución, se evidencia la existencia de un significativo número de servidores policiales separados de la institución de manera inconstitucional los mismo que pueden ser una solución inmediata al menoscabo de la capacidad operativa y administrativa institucional frente al aumento de la densidad poblacional y delincencial, dichos servidores pueden ser reincorporados previa revisión de sus legajos, añade el autor del proyecto que ello no acarrearía mayor costo para la nación pues dicho personal formado previamente en las escuelas de formación profesional policial y programas de especialización, adicionalmente cuentan con amplia experiencia adquiridas en muchos campos de la función policial. En esa misma línea la institución policial es de la misma opinión pues por medio del Informe N°856-2020-DIRREHUM PNP/DIVABL-ALTAS-SEC del 21 Abril 2020 recomienda que ante la deficiencia de personal, el numeroso personal que se halla en las situaciones de retiro y disponibilidad, puede otorgar una solución inmediata a la falta de capacidad operativa y administrativa, por lo

que en nuestra opinión coincidimos también con la investigación y proyecto de ley e Informa policial, en ese sentido se desprende la imperiosa necesidad de la modificación de políticas e incluso normas para el retorno de servidores en situaciones de disponibilidad y retiro pues de lo expuesto por el autor, existen un grupo de servidores policiales que solicitaron voluntariamente su pase a disponibilidad (equivalente a licencia sin goce de haber) por dos (02) años y que por la inacción de la administración no fueron reincorporados, asimismo otro grupo pasados a disponibilidad y retiro por supuesto “abandono de destino”, se trata de servidores que trabajaban en ciudades alejadas de las jefaturas administrativas de personal y por la difícil geografía e inclemencias de la naturaleza con consecuentes cierre de vías, se hacía inalcanzable la llegada a su destino dentro del plazo previsto por la norma, de la misma forma hacer referencia a otro grupo de servidores que adquirieron enfermedades o lesiones y tuvieron que atenderse en un centro de salud distinto al de la sanidad policial y cuyos descansos médicos no fueron convalidados y como consecuencia se dispone la separación del servicio policial, por lo que reiteramos nuestro acuerdo con lo proyectado más aún si en los casos expuestos se trata de servidores policiales que no se encuentran sometidos a sanción o investigación de tipo disciplinario.

VI. CONCLUSIONES:

Después del examen sobre los resultados alcanzados en el estudio e investigación, se puede concluir lo siguiente:

1. En cuanto al objetivo general, resulta una correlación positiva moderada entre las variables gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación del personal en disponibilidad y una relación no significativa entre las referidas variables, de esta manera en la aplicación de una eficiente gestión, podría mejorarse la calidad en los procesos de reincorporación.
2. Referente al primer objetivo específico, luego de aplicar el instrumento de correlación, encontramos una relación positiva muy baja de entre la planificación de recursos humanos y la reincorporación del personal en disponibilidad estadísticamente no significativa, por lo que no está demás la implementación de una eficiente planificación de recursos encaminada a la mejora del proceso de reincorporación del personal en disponibilidad.
3. A cerca del segundo objetivo, se puede concluir la existencia de una relación positiva baja entre la contratación y la reincorporación del personal en disponibilidad, por lo que la mejora en esta dimensión podría influir positivamente en el proceso de reincorporación del personal en disponibilidad.
4. En cuanto al tercer objetivo, se puede concluir luego de la aplicación del coeficiente de correlación que; existe una correlación positiva baja entre el aumento del potencial humano y la reincorporación del personal en disponibilidad, por lo que el desarrollo en esta dimensión podría también influir positivamente en el proceso de reincorporación del personal en disponibilidad.
5. En lo correspondiente al cuarto objetivo, de acuerdo a la aplicación del coeficiente estadístico, se concluye que existe una relación positiva moderada entre la evaluación y retribución y la reincorporación del personal en disponibilidad y una correlación estadísticamente significativa, de esta manera el desarrollo de una política eficiente de evaluación y retribución, influirá positivamente en los procesos de reincorporación.
6. En tanto al análisis del quinto objetivo, de acuerdo a la aplicación del coeficiente estadístico, se concluye la existencia de una relación positiva moderada de entre la mejora y la reincorporación del personal en disponibilidad, por lo que la potenciación de la dimensión mejora, puede influir en los procesos de reincorporación.

7. En consideración al análisis del sexto objetivo, se encontró una relación positiva moderada entre la globalización y la reincorporación del personal en disponibilidad y una correlación estadísticamente significativa, por lo que las mejoras implementadas con un enfoque de globalización, pueden tener una repercusión positiva en los procesos de reincorporación del personal en disponibilidad.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Ejecutar medidas para el fortalecimiento del sistema de gestión estratégica de los recursos humanos especialmente en los procesos de planificación, aumento del potencial humano, evaluación y retribución, mejoras, con un enfoque de globalización, para que de esta manera pueda lograrse un aumento en la eficiencia en los procesos de reincorporación.
2. Reformar la planificación para la ejecución de los procesos de reincorporación de personal, con un enfoque diferenciado, caso por caso al tenerse que son distintos los motivos o causales de pase a disponibilidad.
3. Implementar fórmulas eficientes de selección y orientación en la reincorporación del personal, ejecutando el proceso de manera diferenciada de acuerdo a la causa que motivo el pase a disponibilidad por lo que la mejora en esta dimensión influirá positivamente en el desarrollo de dicho proceso.
4. Implementar mejoras para el fortalecimiento del desarrollo y aumento del potencial humano en la reincorporación del personal en disponibilidad implementándose mejoras en la capacitación orientadas a potenciar las habilidades y capacidades del servidor en disponibilidad para su retorno a la institución.
5. Implementar una eficiente evaluación y retribución que permitan mejoras en el proceso de la reincorporación por disponibilidad, teniéndose en cuenta el rendimiento logrado y legajo personal, modificando las evaluaciones en todos los aspectos, tanto médico, físico, técnico y conocimiento de manera diferenciada, orientados a los objetivos institucionales con un enfoque al talento humano, lo cual retribuirá positivamente en la institución como en el servidor.
6. Implementar mejoras en el referido proceso, implementándose una eficiente manera de gestionar al personal en disponibilidad, modificándose las evaluaciones médicas antes y después de la situación de disponibilidad.
7. Tomar en cuenta los cambios de carácter multidimensional de la globalización con una óptica de modernización en la planificación y ejecución de los procesos de reincorporación del personal en disponibilidad, y que las mismas dicha se realicen revisando la normativa vigente e implementándose programas y procedimientos innovativos y competitivos que mejoren las habilidades y capacidad del servidor en disponibilidad orientados a logro de objetivos institucionales.

REFERENCIAS:

- Aliaga O. & Cofré D. (2021): *La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile.* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-56932021000100038&lng=en&tlng=en
- Alvarez L. & Bolaños G. (2011): *Innovación y Estrategia: dos conceptos aparentemente contradictorios.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052011000100007
- Boada J. & Gil C. (2009): *Gestión Estratégica de Recursos Humanos como Antecedente del Balanced Scorecard.* <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=0b0a5ae4-b50f-454e-a65c-6ed3a51ce0d7%40redis>
- Castillo L. (2021): *La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100097
- Ropa-Carrión B. & Alama M. (2022): *Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción.* <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n1/2409-8752-ucsa-9-01-81.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1149- *Ley de Carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.* <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-carrera-y-situacion-del-personal-de-la-policia-nac-decreto-legislativo-n-1149-876803-10/>
- Decreto Supremo N° 016-2013-IN *Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149 (2013).* [https://www.policia.gob.pe/pnp/archivos/porta/doc/1270doc_REGLAMENTOS%20\(1\).pdf](https://www.policia.gob.pe/pnp/archivos/porta/doc/1270doc_REGLAMENTOS%20(1).pdf)
- Decreto Supremo N° 040-2014. (2014) *Reglamento de la ley del Servicio Civil* <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>
- Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (2021): *Directiva que establece normas para la ejecución del proceso excepcional de reincorporación del personal policial que ha cumplido su tiempo en la situación de disponibilidad y solicita su retorno a la situación de actividad.*

[file:///C:/Users/user/Downloads/DIRECTIVA_PLAN_EXAMENES_RETORNO%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/DIRECTIVA_PLAN_EXAMENES_RETORNO%20(2).pdf)

Dolan S., Valle R., Jackson S. & Schuller R. (2007): *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos-Tercera edición.*

Donayre C. (2018): “Fuerzas Armadas y Policía Nacional”. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170688/31%20Fuerzas%20Armadas%20y%20Polic%C3%ADa%20Nacional%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed>

Esquivel A., Robaina R., & Castellanos C. (2017): *Mejora continúa de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas.* <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>

Galarza A. (2021): *Reincorporación laboral y análisis de la ley 776 de 2002 de riesgo laborales en Colombia, a la luz del modelo ecológico* [file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetReincorporacionLaboralYAnalisisDeLaLey776De2002ALa-7890260%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetReincorporacionLaboralYAnalisisDeLaLey776De2002ALa-7890260%20(1).pdf)

Ley N° 28857 (2006): “Ley de Régimen de Personal de la Policía Nacional del Perú”. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/28857-jul-26-2006.pdf>

Ley N° 30057 (2013): *Ley del Servicio Civil.* <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Limahuaya C. & ILLa G. (2021): *Gestión estratégica de recursos humanos como modelo orientado al logro de ventajas competitivas. Revisión sistemática.* https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002932764907001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,Cristhi%C3%A1n%20Limahuaya%202021&offset=0

Loayza P. (2021): *Diferencias entre reincorporación laboral, reintegro, reubicación y reconversión.* <https://www.legalsas.com/post/diferencias-entre-reincorporaci%C3%B3n-laboral-reintegro-reubicaci%C3%B3n-y-reconversi%C3%B3n>

López P. (2004): *Población muestra y muestreo.* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

- Mallar M. (2010): La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082010000100004
- Martínez R. (2009): *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Masías C. & Aguilera A. (2012): *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento.* <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=c049e220-c29b-47e9-9fe4-40ecf5216eed%40redis>
- Miranda H. Danhae (2016): *Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa.* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Montes G. (2000): *Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural.* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003
- Morales Cartaya A. (2004): *Una alternativa de modelo cubano de gestión estratégica de Recursos Humanos.* <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9584bea8-be6d-4fa1-9eb9-139b872168fc%40redis>
- Morales Víctor (2002): *Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico.* http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006
- Murillo, L. (2002): *La gestión del trabajo humano y la salud laborar.* https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592002000200004&lng=en&tlng=en
- Ñaupas H., Valdivia M., Palcios J., Romero H. (2018) *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.* http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Oviedo H. & Campos A. (2005): *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach.* (http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009#:~:text)

- Paredes R. (2021): *¿Qué es la reincorporación laboral?*
<https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-la-reincorporacion-laboral>
- Resolución N°166-2021-CGR (2021): *“Reglamento del procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional”*.
<https://elperuano.pe/NormasElperuano/2021/08/21/1984322-1/1984322-1.htm>
- Rivero A. & Guillermo D. (2017): *Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura*.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=1f30183e-af94-4714-b834-ac063ba995dc%40redis>
- Rivero-Ramírez Y. (2019): *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Rojas E. (2006): *La planificación*.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-22592006000400001
- Ruiz L. (2019): *Prueba de Kolmogórov-Smirnov, ¿Qué es y cómo se usa en estadística*.
<https://psicologiymente.com/miscelanea/prueba-kolmogorov-smirnov>
- Salas E. (2017): *Metodología de la investigación*.
http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndezSampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf
- Sanga, B. (2023): *La Gestión de Recursos Humanos frente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil*.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e7a45944-f2f2-4d9e-b2ff-fce5fa4f2315%40redis>
- Santivañez J. (2004): *Situación policial*
<http://jusmilitaris.com.br/sistema/arquivos/doutrinas/reincorporaciones.pdf>
- Vásquez J. (2020): *Proyecto de Ley N° 6746-2020 “Ley que Reincorpora al Servicio Activo a todos los Ex miembros de la Policía Nacional de Perú”*.
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/PL-06746-2020-LP.pdf>
- Ventura J. (2017): *Población. Muestra y Muestreo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

- Vicente J. (2016): *Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas.*
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000100006
- Vidal J. (2012): *Teoría de la Decisión: Proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones.*
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2012000200004
- Villaplana M. (2014): *Análisis de la influencia de los factores relacionados con los indicadores de la Incapacidad Temporal y la reincorporación al trabajo*
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60s1/ponencia11.pdf>

ANEXOS:

Anexo 1. Operacionalización de la Variable Gestión Estratégica de los Recursos humanos.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADORES
Gestión Estratégica de Recursos humanos	Según Dolan, Valle Cabrera, Jackson & Schuller.(2007) “La gestión estratégica de los recursos humanos se define como: Las acciones que altera de manera positiva la conducta de la gente cuando se trazan las políticas estratégicas de la organización o la decisión en cuanto al patrón de procedimientos para la eficiente gestión del personal que varían las conductas del personal tanto al largo como al mediano plazo teniéndose en cuenta referencial el factor interno de la institución así como su contexto (Pag 31)	La Gestión Estratégica es un proceso que entraña un conjunto de acciones que permite la transformación de la conducta del talento humano de manera positiva potenciando sus talentos y capacidades a la luz de los objetivos y metas de la organización.	Planificación	La planificación de los recursos humanos es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que la Planificación del talento humano implica la advertencia y provisión de la necesidad de personal de una institución. Miranda, (2016).	Planificación Estratégica.	La Planificación Estratégica implica el planeamiento en sintonía a los requerimientos de talento humano con relación a la necesidad de la organización (P.497)
					Planificación de RRHH.	Procedimiento de formulación, construcción e instituir un plan para que garantice la cantidad y modelo del talento humano en el instante idóneo de acuerdo al requerimiento de la institución. (P497)
			Contratación	La contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de “reclutamiento y selección” siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488)	Reclutamiento	Referida a los procedimientos y acciones dirigidos a la obtención de personal idóneo en la cantidad suficiente en el tiempo y instante pertinente de manera que la institución como el personal humano puedan optar de acuerdo a sus beneficios dentro de un plazo determinado .(P. 498)
					Selección y orientación	Es un método de recolección de datos referenciales cuya finalidad es determinar el personal a contratar en sintonía con las normas vigentes y atendiendo el interés y beneficio de la persona y de la institución.(P.499)
			Aumento del potencial de los RRHH	Los factores Formación y el Perfeccionamiento y la Gestión de la Planificación de la Carrera; han permitido el crecimiento del interés de la gestión del talento humano en los últimos tiempos El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (Pag.6).	Formación y Perfeccionamiento.	Los esfuerzos en la mejora de la productividad de los colaboradores por medio del incremento de sus capacidades mediante la instrucción, es viable por medio del cambio de actitudes del personal incrementando sus conocimientos y capacidades.(493).
					Gestión y Planificación de la Carrera.	La evaluación del cargo de empleo en la organización, orienta a los colaboradores al momento de fijar sus aspiraciones dentro de su línea de carrera. La especificación y detalle de requisitos para el cargo, coadyuvan a la decisión a adoptar, sobre el tipo de formación y perfeccionamiento hacia el progreso de su carrera. (P. 59)

			<p>Evaluación y Retribución.</p> <p>La Evaluación es la base de la programación de redistribución cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 276).</p>	<p>Evaluación del Rendimiento.</p> <p>La evaluación del rendimiento, es un examen estructurado que permite estimar y cuantificar las cualidades y consecuencias en el empleo con el objeto de saber la medida de productividad del colaborador e incrementar la misma.(P.229)</p>
			<p>Mejora</p> <p>La mejora es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1986). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. (A. Esquivel, Rosario León, Graciela Castellanos).</p>	<p>Retribución.</p> <p>La retribución total del personal es el conjunto de pagos y contraprestaciones así como beneficios por un servicio o labor. (Pag.272).</p>
			<p>Globalización</p> <p>El mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (p.14)</p>	<p>Formas de Gestionar a la gente.</p> <p>La competencia y la exigencia de los consumidores ha obligado a las instituciones a adoptar nuevas formas de gestionar con la finalidad de aumentar su eficiencia, con ello las instituciones adoptan nuevos programas de gestión del personal abocados al incremento de la calidad de vida y de la productividad (Pag 271)</p>
				<p>La Salud e Higiene</p> <p>La seguridad y salud en el centro laboral están referidas a los factores psicológicos y físicos que perciben los colaboradores como consecuencia de las condiciones en el trabajo en la institución (P.327).</p>
				<p>Competitividad</p> <p>La globalización y la mayor competitividad han ponen de manera necesaria, la adaptación a un diseño nuevo de gestión de las organizaciones para enfrentar los nuevos retos. (P.10).</p>
				<p>Innovación</p> <p>La globalización, atrae una mayor competitividad requiriéndose a su vez una eficiente innovación y creatividad en las instituciones.(P.31).</p>

Anexo 2. Operacionalización de la Variable Reincorporación del personal policial en disponibilidad.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADORES
Reincorporación del personal policial en disponibilidad, Curso Patrullaje Policial, División policial Norte 1-2023.	El artículo N°73 del D.L 1149 Define a La situación de disponibilidad como la condición transitoria en que se encuentra el personal fuera del servicio, por un periodo máximo de dos años. La misma Norma establece los requisitos para el retorno a la situación de actividad, los mismos que quedan descritos en el Artículo N° 81	El personal pasa a la situación de disponibilidad por las causales siguientes: a su solicitud, medida disciplinaria, sentencia judicial condenatoria y enfermedad o lesión grave (Art 76 del Rgto)	A su solicitud.	Cumpliendo con los requisitos establecidos en la presente Norma, el personal PNP puede pasar a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Art 75). (77 del Rgto)	Presentación de solicitud.	La solicitud facultativa peticionando pasar a la situación de Disponibilidad es presentada por conducto regular.
			Medida Disciplinaria.		No estar sometido a investigación.	El solicitante no debe estar comprendido en una investigación disciplinaria por infracción Muy Grave
					Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley.	Se debe cumplir con los requisitos dispuestos en los Art. 65, 67 y 68 del D. Leg. N° 1149, en todo caso adecuarse a lo establecido en su art. N° 69.
			Sentencia condenatoria.	Sanción disciplinaria.	Las sanciones están previstas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú y es impuesta al personal policial.	
				Insuficiencia disciplinaria.	Se impone al personal policial cuya nota disciplinaria obtenida en el año, sea menor o igual a 52 puntos.	
			Sentencia Judicial condenatoria no mayor de dos (02) años.	Quando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (2) años. (Art 72)	Sentencia Judicial condenatoria no mayor de dos (02) años.	El efectivo PNP pasa a la situación de Disponibilidad cuando la sentencia judicial condenatoria consentida o ejecutoriada le imponga pena privativa de libertad efectiva no mayor a dos años o inhabilitación por el mismo tiempo. (art N°79 del Rgto) (N°77 de la Ley)
					Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años.	El efectivo PNP pasa a la situación de Retiro cuando la sentencia judicial condenatoria consentida o ejecutoriada le imponga pena privativa de libertad efectiva mayor a dos años o inhabilitación por el mismo tiempo. art N°99 del Rgto).(N°83 de la Ley)

			Enfermedad o lesión grave.	<p>Ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se encuentre psicósomáticamente apto para el servicio o desempeño del empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable. (Art 78).</p>	<p>Cuando transcurran dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.</p>	<p>El efectivo policial, pasa a la situación de Disponibilidad cuando transcurran (02) años desde el inicio de su enfermedad, pero se prevé su recuperación. (Art N°78 Ley).</p>
			Retorno a la situación de actividad.	<p>El Retorno a la situación de actividad, por cualquiera de las causales determinadas en la Ley, se realiza cumpliendo los requisitos dispuestos en el Art N° 81 y exámenes establecidos en la Directiva N° 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "h").</p>	<p>Cuando transcurran dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y No sea previsible su recuperación.</p>	<p>El efectivo policial, pasa a la situación de retiro cuando transcurran (02) años contados desde el inicio de su enfermedad, pero no se prevé su recuperación mediante Informe médico. (Art 95 Rgto)</p>
					<p>Presentación de solicitud.</p>	<p>Previa presentación de solicitud anexando el Certificado de Antecedentes penales, policiales y del Consejo de Justicia Militar Policial, además del Pago por concepto de examen psicósomático. (Art N°81 del Rgto).</p>
					<p>Aprobar el examen de conocimientos.</p>	<p>Aprobar el Examen de conocimientos de 100 preguntas cuya nota aprobatoria es de 55, de acuerdo a lo establecidos en la Directiva N° 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "h").</p>
					<p>Aprobar exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad.</p>	<p>Aprobar el examen de tiro y examen físico de 1000 metros planos y natación de acuerdo a lo establecidos en la Directiva N° 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "f" y "g").</p>
					<p>Encontrarse psicósomáticamente apto para el servicio policial.</p>	<p>Encontrarse apto psicósomáticamente acreditado por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú de acuerdo a los exámenes establecidos en la Directiva N° 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "e").</p>

Anexo 3. Matriz de Consistencia de la investigación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA							MATRIZ DE CONSISTENCIA			
TÍTULO	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Definición	Definición	Dimensiones	Definición Dimensiones	Indicadores	Definición
Gestión Estratégica de Recursos Humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad, Curso Patrullaje Policial, Divpol Norte 1-2023	¿Cuáles son las implicancias y efectos de las políticas de reincorporación del personal de la Policía Nacional del Perú?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Esatratégica de los Recursos Humanos con las normas y políticas de reincorporación del personal policial. en disponibilidad Curso Patrullaje Policial, Divpol Norte 1-2023	Existe relación significativa entre Gestión Esatratégica de los Recursos Humanos con las normas y políticas de reincorporación del personal policial, Curso Patrullaje Policial, Divpol Norte 1-2023	Gestión Estratégica de los Recursos Humanos	Según Dolan, Valle Cabrera, Jackson y Schuller.(2007) "La gestión estratégica de los recursos humanos se define como: Las acciones que altera de manera positiva la conducta de la gente cuando se trazan las políticas estratégicas de la organización o la decisión en cuanto al patrón de procedimientos para la eficiente gestión del personal que varían las conductas del personal tanto al largo como al mediano plazo teniendo en cuenta referencial el factor interno de la institución así como su contexto (P. 31)	La Gestion Estratégica es un proceso que entraña un conjunto de acciones que permite la transformación de la conducta del talento humano de manera positiva potenciando sus talentos y capacidades a la luz de los objetivos y metas de la organización.	PLANIFICACIÓN	La planificación de los recursos humanos es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que la Planificación del talento humano implica la advertencia y provisión de la necesidad de personal de una institución.	Planificación Estratégica.	Planificación Estratégica implica el planeamiento en sintonía a los requerimientos de talento humano con relación a la necesidad de la organización (P.497)
								Planificación de Recursos Humanos	Procedimiento de formulación, construcción e instituir un plan para que garantice la cantidad y modelo del talento humano en el instante idóneo de acuerdo al requerimiento de la institución. (P.497)	
							CONTRATACIÓN	La contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de "reclutamiento y selección" siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488)	Reclutamiento	Referida a los procedimientos y acciones dirigidos a la obtención de personal idóneo en la cantidad suficiente en el tiempo y instante pertinente de manera que la institución como el personal humano puedan optar de acuerdo a sus beneficios dentro de un plazo determinado. (P. 498).
								Selección y Orientación.	Es un método de recolección de datos referenciales cuya finalidad es determinar el personal a contratar en sintonía con las normas vigentes y atendiendo el interés y beneficio de la persona y de la institución.P.499	
							AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH	Los factores Formación y el Perfeccionamiento y la Gestión de la Planificación de la Carrera; han permitido el crecimiento del interés de la gestión del talento humano en los últimos tiempos. El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (Pag.6)	Formación y Perfeccionamiento.	Los esfuerzos en la mejora de la productividad de los colaboradores por medio del incremento de sus capacidades mediante la instrucción, es viable por medio del cambio de actitudes del personal incrementando sus conocimientos y capacidades.(P.493)
								Gestión y Planificación de la Carrera.	La evaluación del cargo de empleo en la organización, orienta a los colaboradores al momento de fijar sus aspiraciones dentro de su línea de carrera. La especificación y detalle de requisitos para el cargo, coadyuvan a la decisión a adoptar, sobre el tipo de formación y perfeccionamiento hacia el progreso de su carrera. (P. 59)	
							EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN	La Evaluación es la base de la programación de redistribución cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 276).	Evaluación del Rendimiento.	La evaluación del rendimiento, es una examen estructurado que permite estimar y cuantificar las cualidades y consecuencias en el empleo con el objeto de saber la medida de productividad del colaborador e incrementar la misma.(P.229)
								Retribución.	La retribución total del personal es el conjunto de pagos y contraprestaciones así como beneficios por un servicio o labor. (Pag.272).	
							MEJORA	La mejora es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1986). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. (A. Esquivel, Rosario Leon, Graciela Castellanos).	Formas de Gestionar a la gente.	La competencia y la exigencia de los consumidores ha obligado a las instituciones a adoptar nuevas formas de gestionar con la finalidad de aumentar su eficiencia, con ello las instituciones adoptan nuevos programas de gestión del personal abocados al incremento de la calidad de vida y de la productividad (Pag.271)
								La Salud e Higiene	La seguridad y salud en el centro laboral están referidos a los factores psicológicas y físicas que perciben los colaboradores como consecuencia de las condiciones en el trabajo en la institución (P.327)	
GLOBALIZACIÓN	El mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (p.14)	Competitividad	La globalización y la mayor competitividad han ponon de manera necesaria, la adaptación a un diseño nuevo de gestión de las organizaciones para enfrentar los nuevos retos. (P.10)							
	Innovación	La globalización, atrae una mayor competitividad requiriéndose a su vez una eficiente innovación y creatividad en las instituciones.(P.31)								

	PREGUNTAS ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE 2	Definición	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones	Indicadores	Definición Indicador
Gestión Estrategia de Recursos Humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad, Curso Patrullaje Policial, Divpol Norte 1-2023	Pregunta específica 1 ¿Qué relación existe entre la Planificación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Objetivo específico 1. Determinar la relación que existe entre la Planificación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Hipótesis específica 1. Existe relación significativa entre la Planificación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad.	La Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	El artículo N°73 del D.Leg 1149 Define a La situación de disponibilidad como la condición transitoria en que se encuentra el personal fuera del servicio, por un periodo máximo de dos años. La misma Norma establece los requisitos para el retorno a la situación de actividad, los mismos que quedan descritos en el Artículo N° 81	El personal pasa a la situación de disponibilidad por las causales siguientes: a su solicitud, medida disciplinaria, sentencia judicial condenatoria y enfermedad o lesión grave (Art 76 del Rgto)	A SU SOLICITUD	Cumpliendo con los requisitos establecidos en la presente Norma, el personal PNP puede pasar a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Art.75). (Art.77 del Rgto)	Presentación de Solicitud	La solicitud facultativa peticionando pasar a la situación de Disponibilidad es presentada por conducto regular.(Art. N°77Rto del Lit "a").
	Pregunta específica 2 ¿Qué relación existe entre la Contratación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Objetivo específico 2. Determinar la relación que existe entre la Contratación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Hipótesis específica 2. Existe relación significativa entre la Contratación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad.						No estar sometido a investigación.	El solicitante no debe estar comprendido en una investigación administrativa disciplinaria por infracción Muy Grave. (Art.77.L"b"
	Pregunta específica 4 ¿Qué relación existe entre la Evaluación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Objetivo específico 4. Determinar la relación que existe entre La Evaluación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Hipótesis específica 4. Existe relación significativa entre La Evaluación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad.						Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley.	Se debe cumplir con los requisitos dispuestos en los Art. 65, 67 y 68 del D. Leg. N° 1149, en todo caso adecuarse a lo establecido en su art. N° 68.
	Pregunta específica 5 ¿Qué relación existe entre las Mejoras y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre las Mejoras y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Hipótesis específica 5. Existe relación significativa entre las Mejoras y la reincorporación del personal policial en disponibilidad				MEDIDA DISCIPLINARIA	Es el acto administrativo de caracter transitorio impuesto al personal policial en razón a una sanción o insuficiencia disciplinaria. (Art.76)	Sanción disciplinaria.	Las sanciones están previstas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú y es impuesta al personal policial.(art N°76 num. 1 de la Ley).
	Pregunta específica 6 ¿Qué relación existe entre el proceso de Globalización y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Objetivo específico 6 Determinar la relación que existe entre la Globalización y la reincorporación del personal policial en disponibilidad	Hipótesis específica 6 Determinar la relación que existe entre la Globalización y la reincorporación del personal policial en disponibilidad						Insuficiencia disciplinaria.	Se impone al personal policial cuya nota disciplinaria obtenida en el año, sea menor o igual a 52 puntos.(art N°76 num. 2 de la Ley).
	SENTENCIA CONDENATORIA	Cuando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (02) años. (Art 77).	Sentencia Judicial condenatoria no mayor de dos (02) años.				Se pasa a la situación de Disponibilidad cuando exista sentencia judicial consentida o ejecutoriada de pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor a dos años. (art N°79 del Rgto) (N°77 de la Ley)			
			Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años.				Se pasa a la situación de Retiro cuando exista sentencia judicial consentida o ejecutoriada de pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación mayor a dos años. (art N°99 del Rgto),(N°83 de la Ley)			
		ENFERMEDAD O LESIÓN GRAVE	Ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se encuentre psicossomáticamente apto para el servicio o desempeño del empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable. (Art.78).				Cuando transcurren dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.	Se pasa a la situación de Disponibilidad cuando transcurren (02) años desde el inicio de su enfermedad, pero se prevé su recuperación.(A.78)		
			Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y No sea previsible su recuperación.				Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión, pero no se prevé su recuperación mediante Informe médico. (Art.95 Rgto)			
		RETORNO A LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD	El Retorno a la situación de actividad, por cualquiera de las causales determinadas en la Ley, se realiza cumpliendo los requisitos dispuestos en el Art N° 81 y exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP.				Presentación de Solicitud	Previa presentación de solicitud anexando el Certificado de Antecedentes penales, policiales y del Consejo de Justicia Militar Policial, además del Pago por concepto de examen psicossomático. (Art N°81 del Rgto)		
Aprobación del Examen de Conocimientos				Aprobar el Examen de conocimientos de 100 preguntas cuya nota aprobatoria es de 55, de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "h").						
Aprobación de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad.	Aprobar el examen de tiro y examen físico de 1000 metros planos y pastación de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "f" y "g").									
Encontrarse psicossomáticamente acreditado por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú de acuerdo a los exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.3-literal "e").	El curso constará del seis (06) temáticas siendo la Escuela de Formación Continua la encargada de su planificación.de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.4)									
Contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación.	Luego del Curso de actualización, el Consejo mediante acta, emite opinión Favorable o Desfavorable de acuerdo a lo establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP (numeral 7.10.5-literal "b").									

Anexo 4: Diseño de Investigación

La investigación presente es desarrollada bajo un esquema no experimental siendo que estos son utilizados para la descripción, contraste y examen de la sociedad entre variables más que las relaciones entre las mismas, al proponer únicamente la observación en este diseño, tampoco existe ninguna manipulación de las variables ni trabajo al azar o aleatorio, por lo que el investigador solo observa y examina lo que viene aconteciendo de manera natural y sin intervención ni manipulación; generalmente los diseños no experimentales mayormente usados son el de correlación y el descriptivo (Valmi D. Sousa et al 2007).

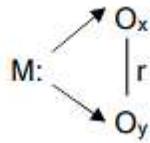
M = Muestra

O_x = Observancia de variable 1

O_y: Observancia de variable 2

R = Correlación de las variables.

Esquema del diseño:



Anexo 5: Cálculo de la muestra

Se emplea la teoría de muestra y muestreo para establecer la magnitud de la muestra partiendo de la población de origen, para ello se emplea un muestreo aleatorio, siendo su fórmula:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Dónde:

z= Valor de la variable normal estándar

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio

e= Error de precisión

N= Tamaño de la población

n= Tamaño de la muestra

Anexo 6: Solicitud de investigación.

SUMILLA: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA
REALIZAR ENCUESTA DE
TRABAJO ACADEMICO.

SEÑOR COMANDANTE PNP VICTOR KENY PULIDO GOMEZ

Sr Comandante:

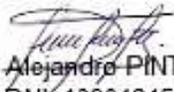
José Alejandro PINTO FLORES, identificado con DNI N° 10301815, teléfono N° 940169080, correo electrónico: jalep_3535@hotmail.com, domiciliado en Jr. M. Pardo de Bellido Mz "1-2" Lote N°6 Cercado de Lima, con el debido respeto me permito dirigirme al despacho de su digno cargo y expongo lo siguiente:

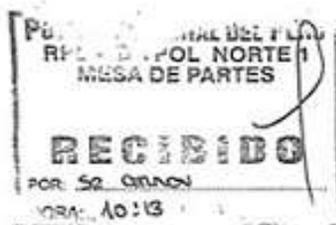
Que, siendo estudiante de la maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en el marco de mi tesis para la obtención del grado de maestro en gestión pública, me encuentro realizando la investigación académica de carácter anónima.

Con fines solo de investigación académica, solicito a vuestro despacho formular una investigación (encuestas) de carácter anónima a los participantes del curso de Patrullaje Policial del presente año 2023

Por acceder a mi solicitud, gracia que espero alcanzar agradeciendo su amable deferencia.

Lima, 25 de Julio del 2023.


José Alejandro PINTO FLORES
DNI: 10301815



Anexo 7: Carta de Autorización.

Carta N° S/N-REGION POLICIAL -DIVPOL NORTE 1-INST.

Sr: José Alejandro Pinto Flores.

Jr María Parado de Bellido Mz "I-2" Lote 6
Cercado de Lima.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención de la solicitud simple de fecha 25JUL2023, donde comunica ser maestrante del programa en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, motivo por el cual solicita realizar una investigación académica a los participantes del "Curso de Patrullaje Policial"-2023.

En ese sentido se le brinda las facilidades para la realización de su trabajo de investigación académica cuya información es solo con fines de estudio.




DF-242419
VICTOR KENY BULIDO GUTIEREZ
COMANDANTE PNP
JEFE OFAD - NORTE 1

Anexo 8: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Beatriz Panche Rodríguez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	JOSE ALEJANDRO PINTO FLORES
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Variable 1: Gestión Estratégica de Recursos Humanos Variable 02: Reincorporación del personal policial en disponibilidad.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.	Planificación.	La planificación de los recursos humanos es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que la Planificación del talento humano implica la advertencia y provisión de la necesidad de personal de una institución.
	Contratación.	La contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de "reclutamiento y selección" siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488)
	Aumento del Potencial de los RRHH	Los factores Formación y el Perfeccionamiento y la Gestión de la Planificación de la Carrera; han permitido el crecimiento del interés de la gestión del talento humano en los últimos tiempos. El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (Pag.6)
	Evaluación y Retribución.	La Evaluación es la base de la programación de redistribución cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 276).
	Mejora.	La mejora es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1988). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. (A. Esquivel, Rosario León, Graciela Castellanos).
	Globalización.	El mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (P.14).
La Reincorporación del personal policial en Disponibilidad.	A su solicitud	Cumpliendo con los requisitos establecidos en la presente Norma, el personal PNP puede pasar a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Art 75). (Art 77 del Rgto)
	Medida Disciplinaria	Es el acto administrativo de carácter transitorio impuesto al personal policial en razón a una sanción o insuficiencia disciplinaria. (Art 76)
	Sentencia Condenatoria	Cuando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (02) años. (Art 72)
	Enfermedad o lesión grave	Ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se encuentre psicósomáticamente apto para el servicio o desempeño del empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable. (Art 78).
	Retorno a la situación de actividad.	El Retorno a la situación de actividad, por cualquiera de las causales determinadas en la Ley, se realiza cumpliendo los requisitos dispuestos en el Art N° 81 y exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Katty Magaly Mendoza Mirabal, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

- Fiabilidad
- Capacidad de respuesta
- Seguridad.
- Empatía
- Elementos tangibles

➤ **PRIMERA DIMENSION: Planificación**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Planificación y el proceso de reincorporación del personal policial en disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Estratégica	¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Planificación de los Recursos Humanos	¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Contratación**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Contratación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.LIMA-2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Se realiza un óptimo proceso de inserción del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Selección y Orientación.	¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el Aumento del Potencial humano y la reincorporación de personal policial en disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y Perfeccionamiento.	¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?	4	4	4	
Gestión y Planificación de la Carrera.	¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: Evaluación y Retribución.

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el proceso de Evaluación y Retribución el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Rendimiento.	¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?	4	4	4	
Retribución.	¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **QUINTA DIMENSION: Mejora**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona las Mejoras y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formas de Gestionar a la gente.	¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?	4	4	4	
La Salud e Higiene	¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **SEXTA DIMENSION: Globalización.**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el proceso de Globalización con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	
Innovación	¿Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: La Reincorporación del personal policial en Disponibilidad
➤ PRIMERA DIMENSION: A SU SOLICITUD

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la presentación de solicitud personal en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?	4	4	4	
No estar sometido a investigación.	¿Resulta necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?	4	4	4	
Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley.	¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67 y 68 de la Norma?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Medida Disciplinaria

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por Medidas disciplinarias con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanción disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?	4	4	4	
Insuficiencia disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: SENTENCIA CONDENATORIA

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por sentencia condenatoria con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentencia Judicial condenatoria No mayor de dos (02) años	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos(02) años?	4	4	4	
Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos(02) años?	4	4	4	

- **CUARTA DIMENSION: Enfermedad o Lesión Grave.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por la enfermedad o lesiones graves con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando transcurren dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?	4	4	4	
Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y No sea previsible su recuperación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?	4	4	4	



➤ QUINTA DIMENSION: Retorno a la Situación de Actividad.

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relacionan los exámenes de evaluación para el Retorno con el proceso reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación? ¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Examen de Conocimientos	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos? ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Aprobación de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico? ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Encontrarse psicósomáticamente apto para el servicio policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicósomáticos? ¿Existe un examen psicósomático previo al pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Curso de actualización policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial? ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?	4	4	4	
Contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Consejo?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 09586832

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lupe Graus Cortez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	JOSE ALEJANDRO PINTO FLORES
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao



Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Variable 1: Gestión Estratégica de Recursos Humanos Variable 02: Reincorporación del personal policial en disponibilidad.

9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.	Planificación.	La planificación de los recursos humanos es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que la Planificación del talento humano implica la advertencia y provisión de la necesidad de personal de una institución.
	Contratación.	La contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de "reclutamiento y selección" siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488)
	Aumento del Potencial de los RRHH	Los factores Formación y el Perfeccionamiento y la Gestión de la Planificación de la Carrera; han permitido el crecimiento del interés de la gestión del talento humano en los últimos tiempos. El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (Pag.8)



La Reincorporación del personal policial en situación de Disponibilidad.	Evaluación y Retribución.	La Evaluación es la base de la programación de redistribución cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 278).
	Mejora.	La mejora es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1988). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. (A. Esquivel, Rosario León, Graciela Castellanos).
	Globalización.	El mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (P.14).
	A su solicitud	Cumpliendo con los requisitos establecidos en la presente Norma, el personal PNP puede pasar a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Art 75). (Art.77 del Rgto)
	Medida Disciplinaria	Es el acto administrativo de carácter transitorio impuesto al personal policial en razón a una sanción o insuficiencia disciplinaria. (Art 76)
	Sentencia Condenatoria	Cuando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (02) años. (Art 72)
	Enfermedad o lesión grave	Ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se encuentre psicossomáticamente apto para el servicio o desempeño del empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable. (Art 78).
	Retorno a la situación de actividad.	El Retorno a la situación de actividad, por cualquiera de las causales determinadas en la Ley, se realiza cumpliendo los requisitos dispuestos en el Art N° 81 y exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Katty Magaly Mendoza Mirabal, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

- Fiabilidad
- Capacidad de respuesta
- Seguridad.
- Empatía
- Elementos tangibles

PRIMERA DIMENSION: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Planificación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Planificación Estratégica	¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Planificación de los Recursos Humanos	¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Contratación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Contratación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.LIMA-2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Reclutamiento	¿Se realiza un óptimo proceso de inserción del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Selección y Orientación.	¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el Aumento del Potencial humano y la reincorporación de personal policial en disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y Perfeccionamiento.	¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?	4	4	4	
Gestión y Planificación de la Carrera.	¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: Evaluación y Retribución.

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el proceso de Evaluación y Retribución el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Rendimiento.	¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?	4	4	4	
Retribución.	¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

QUINTA DIMENSION: Mejora

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona las Mejoras y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formas de Gestionar a la gente.	¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?	4	4	4	
La Salud e Higiene	¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **SEXTA DIMENSION: Globalización.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el proceso de Globalización con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	
Innovación	¿Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: La Reincorporación del personal policial en Disponibilidad
➤ PRIMERA DIMENSION: A SU SOLICITUD

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la presentación de solicitud personal en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?	4	4	4	
No estar sometido a investigación.	¿Resulta necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?	4	4	4	
Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley.	¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67 y 68 de la Norma?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Medida Disciplinaria

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por Medidas disciplinarias con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanción disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?	4	4	4	
Insuficiencia disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: SENTENCIA CONDENATORIA

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por sentencia condenatoria con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentencia Judicial condenatoria No mayor de dos (02) años	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos(02) años?	4	4	4	
Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos(02) años?	4	4	4	

- **CUARTA DIMENSION: Enfermedad o Lesión Grave.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por la enfermedad o lesiones graves con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando transcurren dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?	4	4	4	
Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y No sea previsible su recuperación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?	4	4	4	

➤ **QUINTA DIMENSION: Retorno a la Situación de Actividad.**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relacionan los exámenes de evaluación para el Retorno con el proceso reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación? ¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Examen de Conocimientos	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos? ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Aprobación de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico? ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Encontrarse psicósomáticamente apto para el servicio policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicósomáticos? ¿Existe un examen psicósomático previo al pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Curso de actualización policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial? ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?	4	4	4	
Contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Consejo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 07539368

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gabie y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespaol.com/linked2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alexander Benavides Roman		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	JOSE ALEJANDRO PINTO FLORES
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao



Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Variable 1: Gestión Estratégica de Recursos Humanos Variable 02: Reincorporación del personal policial en disponibilidad.

14. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.	Planificación.	La planificación de los recursos humanos es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que la Planificación del talento humano implica la advertencia y provisión de la necesidad de personal de una institución.
	Contratación.	La contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de "reclutamiento y selección" siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488)

La Reincorporación del personal policial en situación de Disponibilidad.	Aumento del Potencial de los RRHH	Los factores Formación y el Perfeccionamiento y la Gestión de la Planificación de la Carrera; han permitido el crecimiento del interés de la gestión del talento humano en los últimos tiempos. El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (Pag.8)
	Evaluación y Retribución.	La Evaluación es la base de la programación de redistribución cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 276).
	Mejora.	La mejora es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1986). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. (A. Esquivel, Rosario León, Graciela Castellanos).
	Globalización.	El mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (P. 14).
	A su solicitud	Cumpliendo con los requisitos establecidos en la presente Norma, el personal PNP puede pasar a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Art 75). (Art.77 del Rgto)
	Medida Disciplinaria	Es el acto administrativo de carácter transitorio impuesto al personal policial en razón a una sanción o insuficiencia



		disciplinaria. (Art 76)
	Sentencia Condenatoria	Cuando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (02) años. (Art 72)
	Enfermedad o lesión grave	Ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se encuentre psicossomáticamente apto para el servicio o desempeño del empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable. (Art 78).
	Retorno a la situación de actividad.	El Retorno a la situación de actividad, por cualquiera de las causales determinadas en la Ley, se realiza cumpliendo los requisitos dispuestos en el Art N° 81 y exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Katty Magaly Mendoza Mirabal, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

- Fiabilidad
- Capacidad de respuesta
- Seguridad.
- Empatía
- Elementos tangibles

➤ PRIMERA DIMENSION: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Planificación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Estratégica	¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Planificación de los Recursos Humanos	¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Contratación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Contratación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.LIMA-2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Se realiza un óptimo proceso de reinserción del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Selección y Orientación.	¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el Aumento del Potencial humano y la reincorporación de personal policial en disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y Perfeccionamiento.	¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?	4	4	4	
Gestión y Planificación de la Carrera.	¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: Evaluación y Retribución.

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el proceso de Evaluación y Retribución el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Rendimiento.	¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?	4	4	4	
Retribución.	¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **QUINTA DIMENSION: Mejora**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona las Mejoras y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formas de Gestionar a la gente.	¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?	4	4	4	
La Salud e Higiene	¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **SEXTA DIMENSION: Globalización.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el proceso de Globalización con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	
Innovación	Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: La Reincorporación del personal policial en Disponibilidad
➤ PRIMERA DIMENSION: A SU SOLICITUD

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la presentación de solicitud personal en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?	4	4	4	
No estar sometido a investigación.	¿Resulta necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?	4	4	4	
Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley.	¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67 y 68 de la Norma?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Medida Disciplinaria

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por Medidas disciplinarias con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanción disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?	4	4	4	
Insuficiencia disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: SENTENCIA CONDENATORIA

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por sentencia condenatoria con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentencia Judicial condenatoria No mayor de dos (02) años	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos(02) años?	4	4	4	
Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos(02) años?	4	4	4	

- **CUARTA DIMENSION: Enfermedad o Lesión Grave.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por la enfermedad o lesiones graves con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando transcurren dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?	4	4	4	
Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y No sea previsible su recuperación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?	4	4	4	



➤ QUINTA DIMENSION: Retorno a la Situación de Actividad.

➤ Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relacionan los exámenes de evaluación para el Retorno con el proceso reincorporación del personal policial en disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación? ¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Examen de Conocimientos	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos? ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Aprobación de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico? ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Encontrarse psicósomáticamente apto para el servicio policial,	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicósomáticos? ¿Existe un examen psicósomático previo al pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Curso de actualización policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial? ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?	4	4	4	
Contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Concejo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Eduardo Malca Valverde		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

17. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	JOSE ALEJANDRO PINTO FLORES
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao

Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Variable 1: Gestión Estratégica de Recursos Humanos Variable 02: Reincorporación del personal policial en disponibilidad.

19. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.	Planificación.	La planificación de los recursos humanos es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que la Planificación del talento humano implica la advertencia y provisión de la necesidad de personal de una institución.
	Contratación.	La contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de "reclutamiento y selección" siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488)
	Aumento del Potencial de los RRHH	Los factores Formación y el Perfeccionamiento y la Gestión de la Planificación de la Carrera; han permitido el crecimiento del interés de la gestión del talento humano en los últimos tiempos. El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (Pag.6)

La Reincorporación del personal policial en situación de Disponibilidad.	Evaluación y Retribución.	La Evaluación es la base de la programación de redistribución cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 276).
	Mejora.	La mejora es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1986). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. (A. Esquivel, Rosario León, Graciela Castellanos).
	Globalización.	El mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehementemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (P.14).
	A su solicitud	Cumpliendo con los requisitos establecidos en la presente Norma, el personal PNP puede pasar a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Art 75). (Art.77 del Rgto)
	Medida Disciplinaria	Es el acto administrativo de carácter transitorio impuesto al personal policial en razón a una sanción o insuficiencia disciplinaria. (Art 76)
	Sentencia Condenatoria	Cuando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (02) años. (Art 72)
	Enfermedad o lesión grave	Ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se encuentre psicosomáticamente apto para el servicio o desempeño del empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable. (Art 78).
	Retorno a la situación de actividad.	El Retorno a la situación de actividad, por cualquiera de las causales determinadas en la Ley, se realiza cumpliendo los requisitos dispuestos en el Art N° 81 y exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP.

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Katty Magaly Mendoza Mirabal, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

- Fiabilidad
- Capacidad de respuesta
- Seguridad.
- Empatía
- Elementos tangibles

➤ PRIMERA DIMENSION: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Planificación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Estratégica	¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Planificación de los Recursos Humanos	¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Contratación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Contratación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.LIMA-2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Se realiza un óptimo proceso de inserción del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Selección y Orientación.	¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el Aumento del Potencial humano y la reincorporación de personal policial en disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y Perfeccionamiento.	¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?	4	4	4	
Gestión y Planificación de la Carrera.	¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: Evaluación y Retribución.

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el proceso de Evaluación y Retribución el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Rendimiento.	¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?	4	4	4	
Retribución.	¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	



➤ **QUINTA DIMENSION: Mejora**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona las Mejoras y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formas de Gestionar a la gente.	¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?	4	4	4	
La Salud e Higiene	¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **SEXTA DIMENSION: Globalización.**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el proceso de Globalización con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	
Innovación	¿Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: La Reincorporación del personal policial en Disponibilidad
➤ PRIMERA DIMENSION: A SU SOLICITUD

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la presentación de solicitud personal en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?	4	4	4	
No estar sometido a investigación.	¿Resulta necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?	4	4	4	
Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley.	¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67 y 68 de la Norma?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Medida Disciplinaria

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por Medidas disciplinarias con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanción disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?	4	4	4	
Insuficiencia disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: SENTENCIA CONDENATORIA

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por sentencia condenatoria con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentencia Judicial condenatoria No mayor de dos (02) años	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos(02) años?	4	4	4	
Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos(02) años?	4	4	4	

- **CUARTA DIMENSION: Enfermedad o Lesión Grave.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por la enfermedad o lesiones graves con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando transcurren dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?	4	4	4	
Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y No sea previsible su recuperación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?	4	4	4	



➤ **QUINTA DIMENSION: Retorno a la Situación de Actividad.**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relacionan los exámenes de evaluación para el Retorno con el proceso reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación? ¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Examen de Conocimientos	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos? ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Aprobación de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico? ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Encontrarse psicósomáticamente apto para el servicio policial,	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicósomáticos? ¿Existe un examen psicósomático previo al pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Curso de actualización policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial? ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?	4	4	4	
Contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Consejo?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 09428899

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Paul Paucar Llanos		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	JOSE ALEJANDRO PINTO FLORES
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao



Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Variable 1: Gestión Estratégica de Recursos Humanos Variable 02: Reincorporación del personal policial en disponibilidad.

24. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.	Planificación.	La planificación de los recursos humanos es un procedimiento esencial en un eficiente desarrollo para la gestión del personal y de todos los ámbitos de la institución. De esta manera se puede concluir que la Planificación del talento humano implica la advertencia y provisión de la necesidad de personal de una institución.
	Contratación.	La contratación de personal puede definirse como la conclusión de la etapa de "reclutamiento y selección" siendo un acuerdo formal generalmente escrito entre el empleado y la organización detallándose en el mismo, condiciones, horarios y salario. (P.488)
	Aumento del Potencial de los RRHH	Los factores Formación y el Perfeccionamiento y la Gestión de la Planificación de la Carrera; han permitido el crecimiento del interés de la gestión del talento humano en los últimos tiempos. El planeamiento, diseño y decisión de ejecutar un plan para la formación y perfeccionamiento del talento humano de una organización cuya finalidad es potenciar su talento y capacidad así como incrementar su productividad promoviendo su crecimiento; son temas de mayor aumento de importancia en una institución. (Pag.6)



La Reincorporación del personal policial en situación de Disponibilidad.	Evaluación y Retribución.	La Evaluación es la base de la programación de redistribución cuyo objetivo es fijar la valoración del cargo del empleo en una institución con la finalidad de establecer el salario y la retribución para cada cargo laboral. Mayormente se asigna la retribución en base a la productividad y aportes del empleado. Generalmente las instituciones se valen de la evaluación del cargo laboral para establecer el valor de sus aportantes. (P. 278).
	Mejora.	La mejora es un procedimiento cuyo sustento es el trabajo en equipo que apoya que la vía de Mejora al perfeccionamiento, le pertenece a todos los colaboradores de la institución y debe ser conducida en equipo. (Kaizen, 1986). Significa el establecimiento de un procedimiento de formación y aprendizaje constante y una cultura de gestión con la contribución de todos. (A. Esquivel, Rosario León, Graciela Castellanos).
	Globalización.	El mundo viene transformándose en un único mercado, por ello es cada vez es más vehemente e intensa la competitividad, así estamos ante la existencia presente del fenómeno llamado Globalización. (P. 14).
	A su solicitud	Cumpliendo con los requisitos establecidos en la presente Norma, el personal PNP puede pasar a la situación de disponibilidad previa solicitud. (Art 75). (Art.77 del Rgto)
	Medida Disciplinaria	Es el acto administrativo de carácter transitorio impuesto al personal policial en razón a una sanción o insuficiencia disciplinaria. (Art 76)
	Sentencia Condenatoria	Cuando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (02) años. (Art 72)
	Enfermedad o lesión grave	Ocurre cuando pasado dos (2) años contados desde el inicio de la enfermedad o lesión grave, el efectivo policial no se encuentre psicosomáticamente apto para el servicio o desempeño del empleo y la lesión o enfermedad sea previsiblemente curable. (Art 78).
	Retomo a la situación de actividad.	El Retomo a la situación de actividad, por cualquiera de las causales determinadas en la Ley, se realiza cumpliendo los requisitos dispuestos en el Art N° 81 y exámenes establecidos en la Directiva 007-2021-COMNGEN-PNP.

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Katty Magaly Mendoza Mirabal, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

- Fiabilidad
- Capacidad de respuesta
- Seguridad.
- Empatía
- Elementos tangibles

➤ PRIMERA DIMENSION: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Planificación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación Estratégica	¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Planificación de los Recursos Humanos	¿Se realiza una adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Contratación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la Contratación y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.LIMA-2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Se realiza un óptimo proceso de inserción del personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	
Selección y Orientación.	¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el Aumento del Potencial humano y la reincorporación de personal policial en disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y Perfeccionamiento.	¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?	4	4	4	
Gestión y Planificación de la Carrera.	¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: Evaluación y Retribución.

Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona el proceso de Evaluación y Retribución el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Rendimiento.	¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?	4	4	4	
Retribución.	¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **QUINTA DIMENSION: Mejora**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona las Mejoras y el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formas de Gestionar a la gente.	¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?	4	4	4	
La Salud e Higiene	¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?	4	4	4	

➤ **SEXTA DIMENSION: Globalización.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el proceso de Globalización con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	
Innovación	Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?	4	4	4	



Dimensiones del instrumento: Variable 2: La Reincorporación del personal policial en Disponibilidad

➤ PRIMERA DIMENSION: A SU SOLICITUD

- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la presentación de solicitud personal en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?	4	4	4	
No estar sometido a investigación.	¿Resulta necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?	4	4	4	
Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley.	¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67y 68 de la Norma?	4	4	4	

➤ SEGUNDA DIMENSION: Medida Disciplinaria

- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por Medidas disciplinarias con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sanción disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?	4	4	4	
Insuficiencia disciplinaria.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?	4	4	4	



TERCERA DIMENSION: SENTENCIA CONDENATORIA

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por sentencia condenatoria con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentencia Judicial condenatoria No mayor de dos (02) años	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos(02) años?	4	4	4	
Sentencia Judicial condenatoria mayor a dos (02) años.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos(02) años?	4	4	4	

➤ **CUARTA DIMENSION: Enfermedad o Lesión Grave.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona la disponibilidad por la enfermedad o lesiones graves con el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando transcurren dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?	4	4	4	
Cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión y No sea previsible su recuperación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?	4	4	4	



➤ **QUINTA DIMENSION: Retorno a la Situación de Actividad.**

➤ **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relacionan los exámenes de evaluación para el Retorno con el proceso reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de Solicitud	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación? ¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Examen de Conocimientos	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos? ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Aprobación de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial, de acuerdo a la categoría, grado y edad.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico? ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?	4	4	4	
Encontrarse psicósomáticamente apto para el servicio policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicósomáticos? ¿Existe un examen psicósomático previo al pase a la situación de disponibilidad?	4	4	4	
Aprobación del Curso de actualización policial.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial? ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?	4	4	4	
Contar con opinión favorable del Consejo de Evaluación.	¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Consejo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 25691179

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 9. Cuestionario formulado de manera presencial.



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

"GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS E IMPLICANCIAS EN LAS POLÍTICAS Y NORMAS DE REINCORPORACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL EN DISPONIBILIDAD" (UMA-2022).

Elaborado por: Abg. José Alejandro Pinto Flores

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta pretende recoger información sobre la relación existente entre las herramientas de gestión estratégica y la reincorporación del personal policial en disponibilidad. La información que usted brindará es de importancia para la investigación y será utilizada solo con fines académicos.

Marque con una (X) solo una alternativa, la que más se aproxime a su percepción de la realidad, no hay respuestas correctas o incorrectas, la encuesta es confidencial y anónima.

Datos del participante: ROMERO GARCIA WALTER LUIS

Femenino: () Masculino:

ALTERNATIVA	CONCEPTO
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	(Indicador: Planificación Estratégica) ¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?		X			
2	(Indicador: Planificación de Recursos) ¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?			X		
3	(Indicador: Reclutamiento) ¿Se realiza un óptimo proceso de reinserción del personal policial en situación de disponibilidad?			X		

4	(Indicador: Selección y orientación) ¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?		X			
3) DIMENSIÓN: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH						
5	(Indicador: Formación y perfeccionamiento) ¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?			X		
6	(Indicador: Gestión y planificación de la Carrera) ¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?			X		
4) DIMENSIÓN: EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN						
7	(Indicador: Evaluación del rendimiento) ¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?			X		
8	(Indicador Retribución) ¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?			X		
5) DIMENSIÓN: MEJORAS						
9	(Indicador Formas de gestionar al personal) ¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?		X			
10	(Indicador: salud e higiene) ¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?			X		
6) DIMENSIÓN: GLOBALIZACIÓN						
11	(Indicador competitividad) ¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?					X
12	(Indicador Innovaciones) ¿Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?			X		

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
13	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?			X		

14	(Indicador Sometido a Investigación) ¿Considera necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?	X				
15	(Indicador comprendido dentro de la ley) ¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67 y 68 de la Norma?			X		
2) DIMENSIÓN: MEDIDA DISCIPLINARIA						
16	(Indicador Sanción disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?					X
17	(Indicador insuficiencia disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?			X		
3) DIMENSIÓN: SENTENCIA CONDENATORIA						
17/18	(Indicador sentencia no mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos (02) años?			X		
18/19	(Indicador sentencia mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos (02) años?			X		
4) DIMENSIÓN: ENFERMEDAD O LESIÓN GRAVE						
19/20	(Indicador enfermedad menor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?				X	
20/21	(Indicador enfermedad mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?				X	
5) DIMENSIÓN: RETORNO A LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD						
21/22	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación?			X		
22/23	¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?			X		
23/24	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?			X		
24	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?			X		
25	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento se ejecute antes del curso de Actualización Policial?					X
26	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico?			X		
27	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?					X

28	(Indicador Examen de examen psicossomático) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicossomáticos?			X		
29	(Indicador Examen de examen psicossomático) ¿Existe un examen psicossomático previo al pase a la situación de disponibilidad?	X				
30	(Indicador curso de actualización) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial?			X		
31	(Indicador curso de actualización) ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?				X	
32	(Indicador opinión del Consejo) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Consejo?			X		

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
"GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS E IMPLICANCIAS EN LAS POLÍTICAS Y NORMAS DE REINCORPORACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL EN DISPONIBILIDAD" (LIMA-2022).

Elaborado por: Abg. José Alejandro Pinto Flores

ENCUESTA
INSTRUCCIONES:

La presente encuesta pretende recoger información sobre la relación existente entre las herramientas de gestión estratégica y la reincorporación del personal policial en disponibilidad. La información que usted brindará es de importancia para la investigación y será utilizada solo con fines académicos.

Marque con una (X) solo una alternativa, la que más se aproxime a su percepción de la realidad, no hay respuestas correctas o incorrectas, la encuesta es **confidencial y anónima**.

Datos del participante:
Luis Enrique Corcuera Vela

 Femenino: () Masculino:

ALTERNATIVA	CONCEPTO
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1.	(Indicador: Planificación Estratégica) ¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?		X			
2.	(Indicador: Planificación de Recursos) ¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?		X			
3.	(Indicador: Reclutamiento) ¿Se realiza un óptimo proceso de inserción del personal policial en situación de disponibilidad?		X			

4	(Indicador: Selección y orientación) ¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?			X		
3) DIMENSIÓN: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH						
5	(Indicador: Formación y perfeccionamiento) ¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?			X		
6	(Indicador: Gestión y planificación de la Carrera) ¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?			X		
4) DIMENSIÓN: EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN						
7	(Indicador: Evaluación del rendimiento) ¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?		X			
8	(Indicador Retribución) ¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?			X		
5) DIMENSIÓN: MEJORAS						
9	(Indicador Formas de gestionar al personal) ¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?			X		
10	(Indicador: salud e higiene) ¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?			X		
6) DIMENSIÓN: GLOBALIZACIÓN						
11	(Indicador competitividad) ¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?		X			
12	(Indicador innovaciones) ¿Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?		X			

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
13	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?				X	

14	(Indicador Sometido a Investigación) ¿Considera necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?		X			
15	(Indicador comprendido dentro de la ley) ¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 57 y 58 de la Norma?		X			
2) DIMENSIÓN: MEDIDA DISCIPLINARIA						
16	(Indicador Sanción disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?				X	
17	(Indicador insuficiencia disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?		X			
3) DIMENSIÓN: SENTENCIA CONDENATORIA						
17/18	(Indicador sentencia no mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos (02) años?		X			
18/19	(Indicador sentencia mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos (02) años?		X			
4) DIMENSIÓN: ENFERMEDAD O LESIÓN GRAVE						
19/20	(Indicador enfermedad menor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?		X			
20/21	(Indicador enfermedad mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?		X			
5) DIMENSIÓN: RETORNO A LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD						
21/22	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación?		X			
22/23	¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causas que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?		X			
23/24	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?		X			
24	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?		X			
25	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento se ejecute antes del curso de Actualización Policial?		X			X
26	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico?		X			
27	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?				X	

28	(Indicador Examen de examen psicosomático) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicosomáticos?			X		
29	(Indicador Examen de examen psicosomático) ¿Existe un examen psicosomático previo al pase a la situación de disponibilidad?		X			
30	(Indicador curso de actualización) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial?		X			
31	(Indicador curso de actualización) ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?	X				
32	(Indicador opinión del Concejo) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Concejo?		X			



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

"GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS E IMPLICANCIAS EN LAS POLÍTICAS Y NORMAS DE REINCORPORACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL EN DISPONIBILIDAD" (LIMA-2022).

Elaborado por: Abg. José Alejandro Pinto Flores

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta pretende recoger información sobre la relación existente entre las herramientas de gestión estratégica y la reincorporación del personal policial en disponibilidad. La información que usted brindará es de importancia para la investigación y será utilizada solo con fines académicos.

Marque con una (X) solo una alternativa, la que más se aproxime a su percepción de la realidad, no hay respuestas correctas o incorrectas, la encuesta es confidencial y anónima.

Datos del participante: Vanesio Valdez Higuera

Femenino: Masculino:

ALTERNATIVA	CONCEPTO
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	(Indicador: Planificación Estratégica) ¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?			X		
2	(Indicador: Planificación de Recursos) ¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?		X			
3	(Indicador: Recrutamiento) ¿Se realiza un óptimo proceso de inserción del personal policial en situación de disponibilidad?		X			

4	(Indicador: Selección y orientación) ¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?	X				
3) DIMENSIÓN: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH						
5	(Indicador: Formación y perfeccionamiento) ¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?	X				
6	(Indicador: Gestión y planificación de la Carrera) ¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?	X				
4) DIMENSIÓN: EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN						
7	(Indicador: Evaluación del rendimiento) ¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?	X				
8	(Indicador Retribución) ¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?	X				
5) DIMENSIÓN: MEJORAS						
9	(Indicador Formas de gestionar al personal) ¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?	X				
10	(Indicador: salud e higiene) ¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?	X				
6) DIMENSIÓN: GLOBALIZACIÓN						
11	(Indicador competitividad) ¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?	X				
12	(Indicador innovaciones) ¿Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?	X				

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
13	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?			X		

14	(Indicador Sometido a Investigación) ¿Considera necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?					X
15	(Indicador comprendido dentro de la ley) ¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67 y 68 de la Norma?					X
2) DIMENSIÓN: MEDIDA DISCIPLINARIA						
16	(Indicador sanción disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?				X	
17	(Indicador insuficiencia disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?		X			
3) DIMENSIÓN: SENTENCIA CONDENATORIA						
37	(Indicador sentencia no mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos (02) años?			X		
38	(Indicador sentencia mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos (02) años?					X
4) DIMENSIÓN: ENFERMEDAD O LESIÓN GRAVE						
39	(Indicador enfermedad menor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?			X		
40	(Indicador enfermedad mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?				X	
5) DIMENSIÓN: RETORNO A LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD						
41	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación?					X
42	¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?					X
43	(Indicador Examen de conocimientos) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?			X		
44	(Indicador Examen de conocimientos) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?	X				
25	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento se ejecute antes del curso de Actualización Policial?					X
26	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico?	X				
27	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?					X

28	(Indicador Examen de examen psicofisiológico) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicofisiológicos?			X		
29	(Indicador Examen de examen psicofisiológico) ¿Existe un examen psicofisiológico previo al paso a la situación de disponibilidad?	X				
30	(Indicador curso de actualización) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial?			X		
31	(Indicador curso de actualización) ¿El curso de actualización policial debiera efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?					X
32	(Indicador opinión del Concejo) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Concejo?			X		

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
**"GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS E IMPLICANCIAS EN LAS POLÍTICAS Y
NORMAS DE REINCORPORACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL EN DISPONIBILIDAD" (LIMA-2022).**

Elaborado por: Abg. José Alejandro Pinto Flores

ENCUESTA
INSTRUCCIONES:

La presente encuesta pretende recoger información sobre la relación existente entre las herramientas de gestión estratégica y la reincorporación del personal policial en disponibilidad. La información que usted brindará es de importancia para la investigación y será utilizada solo con fines académicos.

Marque con una (X) solo una alternativa, la que más se aproxime a su percepción de la realidad, no hay respuestas correctas o incorrectas, la encuesta es **confidencial y anónima**.

 Datos del participante: *Yosha Valencia*

 Femenino: Masculino:

ALTERNATIVA	CONCEPTO
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	(Indicador: Planificación Estratégica) ¿Se realiza una planificación estratégica para la reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?		X			
2	(Indicador: Planificación de Recursos) ¿Se realiza un adecuado planeamiento de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de reincorporación del personal policial en situación de disponibilidad?		X			
3	(Indicador: Reclutamiento) ¿Se realiza un óptimo proceso de inserción del personal policial en situación de disponibilidad?		X			

4	(Indicador: Selección y orientación) ¿Existe un adecuado procedimiento en la selección del personal para su reincorporación?		X		
3) DIMENSIÓN: AUMENTO DEL POTENCIAL DE LOS RRHH					
5	(Indicador: Formación y perfeccionamiento) ¿Se realiza una eficiente capacitación al personal policial para su reincorporación?		X		
6	(Indicador: Gestión y planificación de la Carrera) ¿Existe una adecuada Gestión y planeamiento de la Carrera del personal policial que se encuentra en situación de disponibilidad?	X			
4) DIMENSIÓN: EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN					
7	(Indicador: Evaluación del rendimiento) ¿Existe una eficiente Evaluación para el personal policial que solicita su reincorporación?		X		
8	(Indicador Retribución) ¿Se realiza una adecuada retribución al personal policial en situación de disponibilidad?	X			
5) DIMENSIÓN: MEJORAS					
9	(Indicador Formas de gestionar al personal) ¿Se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal policial en situación de disponibilidad que solicita su reincorporación?	X			
10	(Indicador: salud e higiene) ¿Existe una adecuada evaluación en salud del personal policial antes y después de pasar a la situación de disponibilidad?		X		
6) DIMENSIÓN: GLOBALIZACIÓN					
11	(Indicador competitividad) ¿Se realiza un eficiente programa de competitividad para el proceso de reincorporación del personal policial?		X		
12	(Indicador innovaciones) ¿Se implementan programas y procedimientos innovativos en el proceso de reincorporación del personal policial?	X			

N°	DIMENSIÓN / PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
13	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen a solicitud personal?				X	

14	(Indicador sometido a investigación) ¿Considera necesario no estar sometido a investigación administrativa disciplinaria para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud?			X		
15	(Indicador comprendido dentro de la ley) ¿Resulta esencialmente necesario cumplir con todos los requisitos descritos en los Art 67 y 68 de la Norma?			X		
2) DIMENSIÓN: MEDIDA DISCIPLINARIA						
16	(Indicador Sanción disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sanción disciplinaria?			X		
17	(Indicador insuficiencia disciplinaria) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por insuficiencia disciplinaria?			X		
3) DIMENSIÓN: SENTENCIA CONDENATORIA						
17 18	(Indicador sentencia no mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de disponibilidad lo hacen por sentencia condenatoria no mayor de Dos (02) años?			X		
18 19	(Indicador sentencia mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales que pasan a la situación de Retiro sentencia mayor de Dos (02) años?			X		
4) DIMENSIÓN: ENFERMEDAD O LESIÓN GRAVE						
19 20	(Indicador enfermedad menor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de Dos (02) años?			X		
20 21	(Indicador enfermedad mayor de dos años) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales pasan a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor de Dos (02) años?			X		
5) DIMENSIÓN: RETORNO A LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD						
21 22	(Indicador Presentación de solicitud) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad presentan su solicitud para los exámenes de reincorporación?			X		
22 23	¿Resulta adecuado que el procedimiento de reincorporación se formule indistintamente para todas las causales que motivaron su pase a la situación de disponibilidad?		X			
23 24	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?			X		
24 25	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el examen de conocimientos?			X		
25	(Indicador Examen de conocimiento) ¿Resulta idóneo que el examen de conocimiento se ejecute antes del curso de Actualización Policial?	X				
26	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban el examen de tiro policial y esfuerzo físico?			X		
27	(Indicador Examen de esfuerzo físico y tiro policial) ¿Resultan adecuados los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial antes del curso de Actualización Policial?			X		

28	(Indicador Examen de examen psicossomático) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en disponibilidad que solicitan su reincorporación aprueban los exámenes psicossomáticos?			X		
29	(Indicador Examen de examen psicossomático) ¿Existe un examen psicossomático previo al pase a la situación de disponibilidad?	X				
30	(Indicador curso de actualización) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación, aprueban el curso de actualización policial?			X		
31	(Indicador curso de actualización) ¿El curso de actualización policial debería efectuarse antes de los exámenes de reincorporación?					X
32	(Indicador opinión del Concejo) ¿Qué porcentaje de efectivos policiales en situación de disponibilidad que solicitan su reincorporación cuentan con opinión favorable o desfavorable por el Concejo?			X		

Anexo 10. Resultado de similitud del programa Turnitin

feedback studio José Alejandro Pinto Flores Gestión Estratégica de Recursos Humanos y reincorporación del pers... /null 3 de 207

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión Estratégica de Recursos Humanos y reincorporación del personal policial en disponibilidad, Curso Patrullaje Policial, División Policial Norte 1-2023
AUTOR:
Pinto Flores, José Alejandro (orcid.org/0009-0008-4651-9496)

Resumen de coincidencias
8 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente de Internet	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
2	pdfcookie.com	2 %
3	documents.ua	<1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	revistaciaseconom...	<1 %
6	vsip.info	<1 %
7	www.policia.gob.pe	<1 %

Página: 1 de 54 Número de palabras: 16640 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 11. Análisis estadístico descriptivo de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.906	32

Estadísticas de total de la preguntas formuladas

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Planificación estratégica	81.00	367.333	-.225	.913
Planificación de recursos	80.60	352.711	.135	.908
Reclutamiento	80.70	361.344	-.086	.909
Selección y orientación	80.70	352.456	.145	.907
Formación y perfeccionamiento	80.80	331.511	.806	.899
Gestión y planificación de la carrera	81.00	343.333	.630	.902
Evaluación de rendimiento	80.50	340.056	.592	.902
Retribución	81.10	326.322	.800	.898
Forma de gestionar a la gente	80.50	344.278	.454	.903

Salud e higiene	80.80	320.178	.794	.897
Competitividad	80.70	331.567	.691	.900
Innovaciones	80.90	328.989	.615	.900
Presentación de solicitud de disponibilidad	79.70	360.900	-.068	.910
Sometido a investigación	80.20	336.400	.295	.908
Comprendido dentro de la Ley	80.20	339.511	.324	.906
Sanción disciplinaria	79.50	344.278	.347	.905
Insuficiencia disciplinaria	80.00	321.333	.886	.896
Sentencia no mayor de dos años	80.20	326.400	.545	.901
Sentencia mayor a dos años	79.80	331.956	.577	.901
Enfermedad menos a dos años	79.90	338.544	.404	.904
Enfermedad mayor a dos años	79.70	325.122	.672	.899
Presentación de solicitud de retorno	79.40	343.156	.377	.904
Reincorporación indistinta	80.80	324.178	.705	.898
Examen de conocimiento	80.10	352.989	.170	.907
Examen de conocimiento previo al curso	80.90	328.989	.480	.903
Exámenes de esfuerzo físico y tiro	80.10	341.433	.529	.902
Exámenes físico y tiro previo al curso	81.00	319.333	.752	.897
Exámen psicométrico	80.80	344.400	.362	.904
Exámen psicométrico previo a disponibilidad	81.20	332.178	.572	.901
Curso de actualización	80.60	334.711	.597	.901
Curso de actualización previo a exámenes	79.10	335.878	.430	.904
Opinion del concejo	80.50	342.278	.519	.903

Estadísticas Descriptivas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	23	1	4	1.96	.878
PLANIFICACIÓN DE RECURSOS	23	1	4	2.04	.878
RECLUTAMIENTO	23	1	4	2.17	.834
SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN	23	1	4	2.22	1.043
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	23	1	4	2.35	.832
GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA	23	1	3	2.13	.694
EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	23	1	4	2.26	.915
RETRIBUCIÓN	23	1	4	2.04	.976
FORMAS DE GESTIONAR A LA GENTE	23	1	4	2.30	.876
SALUD E HIGIENE	23	1	5	2.43	1.161
COMPETITIVIDAD	23	1	5	2.65	1.229
INNOVACIONES	23	1	5	2.09	1.164
PRESENTACIÓN DE SOLICITUD	23	2	5	3.35	.832
SOMETIDO A INVESTIGACIÓN	23	1	5	2.61	1.699
COMPRENDIDO DENTRO DE LA LEY	23	1	5	3.09	1.443
SANCIÓN DISCIPLINARIA	23	1	5	3.61	.988
INSUFICIENCIA DISCIPLINARIA	23	1	5	3.22	1.043
SENTENCIA NO MAYOR DE DOS(02) AÑOS	23	1	5	2.83	1.114
SENTENCIA MAYOR A DOS(02) AÑOS	23	1	5	3.04	1.022
ENFERMEDAD MENOR DE DOS (02) AÑOS	23	1	5	3.04	1.022

ENFERMEDAD MAYOR A DOS(02) AÑOS	23	1	5	3.26	1.176
PRESENTACIÓN DE SOLICITUD	23	1	5	3.74	1.137
REINCORPORACIÓN INDISTINTA	23	1	5	2.87	1.456
EXAMEN DE CONOCIMIENTO	23	1	5	3.00	.953
EXAMEN CONOCIMIENTO PREVIO AL CURSO	23	1	5	3.09	1.593
EXÁMENES DE ESFUERZO FÍSICO Y TIRO POLICIAL	23	1	5	2.87	.968
EXAMENES FÍSICO Y TIRO PREVIO AL CURSO.	23	1	5	3.09	1.649
EXAMEN PSICOMÉTRICO	23	1	4	2.65	.885
EXAMEN PSICOMÉTRICO PREVIO A LA DISPONIBILIDAD	23	1	5	1.91	1.276
CURSO DE ACTUALIZACIÓN	23	1	5	2.87	1.058
ACTUALIZACIÓN PREVIA A EXAMENES	23	1	5	3.74	1.322
OPINIÓN DEL CONCEJO	23	1	5	2.87	.968
Valid N (listwise)	23				

Estadística descriptiva para las preguntas de variables Tamaño de muestra = 23

		PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	PLANIFICACIÓN DE RECURSOS	RECLUTAMIENTO	SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO
N	Validos	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		1.96	2.04	2.17	2.22	2.35

Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Moda	2	2	2	1 ^a	2
Desv/Desviación	.878	.878	.834	1.043	.832
Varianza	.771	.771	.696	1.087	.692
Rango	3	3	3	3	3

		GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA	EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	RETRIBUCIÓN	FORMAS DE GESTIONAR A LA GENTE	SALUD E HIGIENE
N	Validos	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media	Media		2.26	2.04	2.30	2.43
Mediana	Mediana		2.00	2.00	2.00	2.00
Moda	Moda		2	1 ^a	3	3
Desv/Desviación	Desv/Desviación		.915	.976	.876	1.161
Varianza	Varianza		.838	.953	.767	1.348
Rango	Rango		3	3	3	4

		COMPETITIVIDA D	INNOVACIONES	PRESENTACIÓN DE SOLICITUD	SOMETIDO A INVESTIGACIÓN	COMPRENDIDO DENTRO DE LA LEY
N	Validos	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media			2.09	3.35	2.61	3.09

Mediana		2.00	3.00	2.00	3.00
Moda		1	4	1	3
Desv/Desviación		1.164	.832	1.699	1.443
Varianza		1.356	.692	2.885	2.083
Rango		4	3	4	4

		SANCIÓN DISCIPLINARIA	INSUFICIENCIA DISCIPLINARIA	SENTENCIA NO MAYOR DE DOS(02) AÑOS	SENTENCIA MAYOR A DOS(02) AÑOS	ENFERMEDAD MENOR DE DOS (02) AÑOS
N	Validos	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media			3.22	2.83	3.04	3.04
Mediana			3.00	3.00	3.00	3.00
Moda			4	3	3	3
Desv/Desviación			1.043	1.114	1.022	1.022
Varianza			1.087	1.241	1.043	1.043
Rango			4	4	4	4

		ENFERMEDAD MAYOR A DOS(02) AÑOS	PRESENTACIÓN DE SOLICITUD	REINCORPORACIÓN INDISTITNTA	EXAMEN DE CONOCIMIENTO	EXAMEN CONOCIMIENTO PREVIO AL CURSO
N	Validos	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media			3.74	2.87	3.00	3.09
Mediana			4.00	2.00	3.00	3.00

Moda		4	2	3	5
Desv/Desviación		1.137	1.456	.953	1.593
Varianza		1.292	2.119	.909	2.538
Rango		4	4	4	4

		EXÁMENES DE ESFUERZO FÍSICO Y TIRO POLICIAL	EXAMENES FÍSICO Y TIRO PREVIO AL CURSO.	EXAMEN PSICOMÉTRICO	EXAMEN PSICOMÉTRICO PREVIO A LA DISPONIBILIDAD	CURSO DE ACTUALIZACIÓN
N	Validos	23	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media			3.09	2.65	1.91	2.87
Mediana			3.00	3.00	1.00	3.00
Moda			5	3	1	3
Desv/Desviación			1.649	.885	1.276	1.058
Varianza			2.719	.783	1.628	1.119
Range		4	4	3	4	4

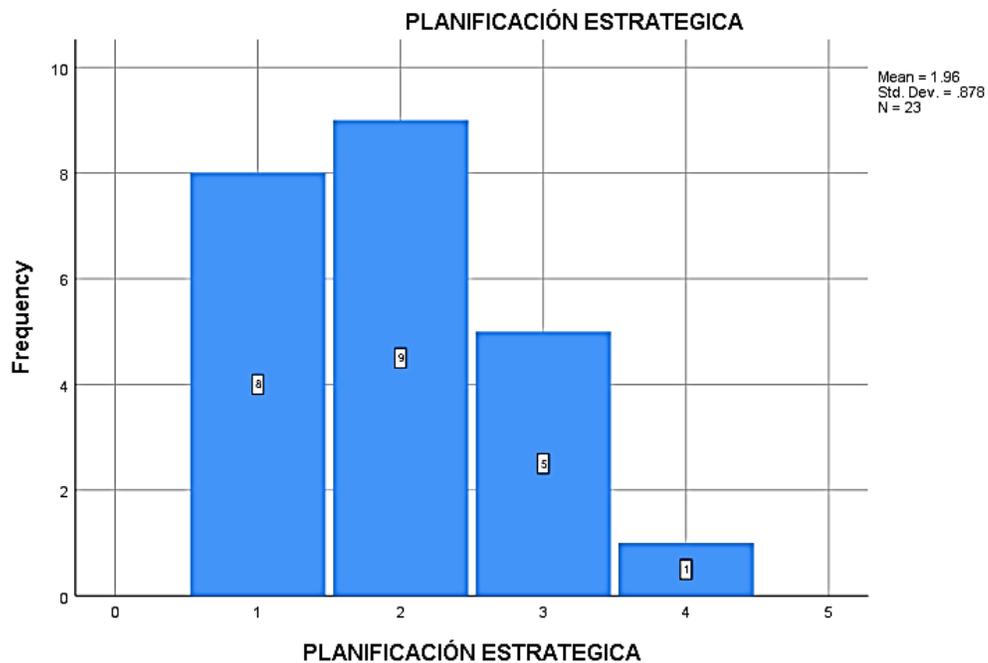
		ACTUALIZACIÓN PREVIA A EXAMENES	OPINIÓN DEL CONCEJO
N	Validos	23	23
	Perdidos	0	0
Media			2.87

Mediana		3.00
Moda		3
Desv/Desviación		.968
Varianza		.937
Rango		4

Tablas de frecuencia e Histogramas.

Tabla 1:

		PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	8	34.8	34.8	34.8
	CASI NUNCA	9	39.1	39.1	73.9
	ALGUNAS VECES	5	21.7	21.7	95.7
	CASI SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

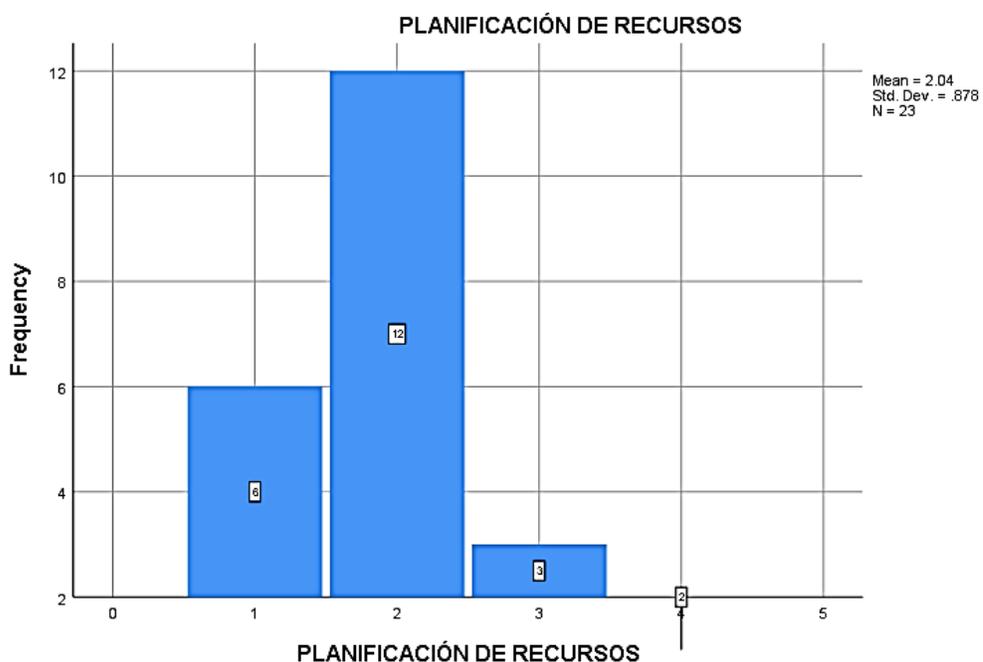


El 73.9 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una planificación estratégica para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 21.7 % consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

Tabla 2

PLANIFICACIÓN DE RECURSOS

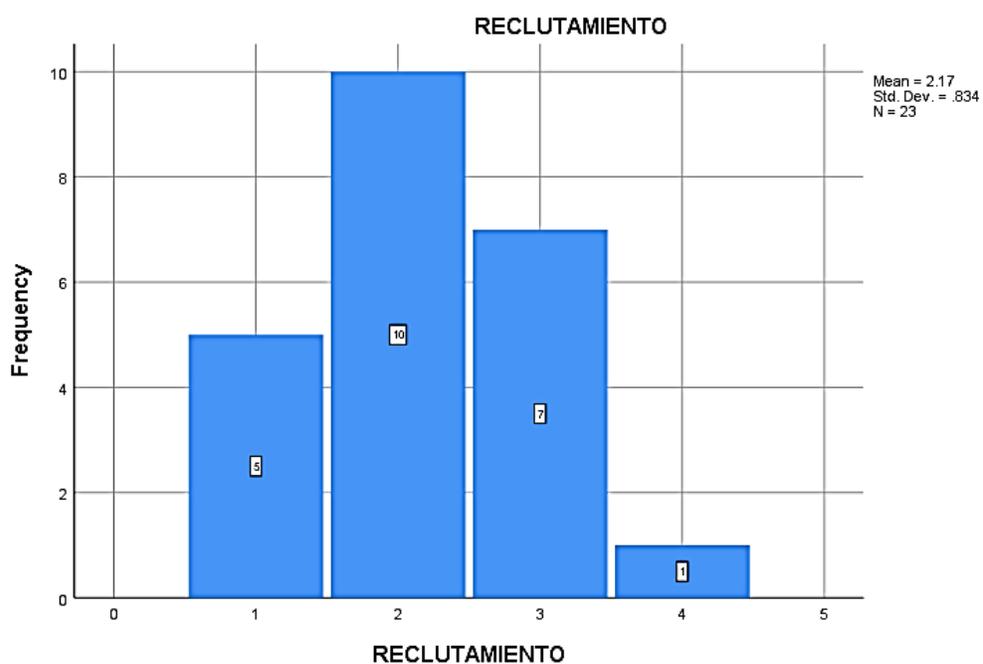
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	6	26.1	26.1	26.1
	CASI NUNCA	12	52.2	52.2	78.3
	ALGUNAS VECES	3	13.0	13.0	91.3
	CASI SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 78.3% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una planificación de recursos para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

Tabla 3

		RECLUTAMIENTO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	5	21.7	21.7	21.7
	CASI NUNCA	10	43.5	43.5	65.2
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	95.7
	CASI SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

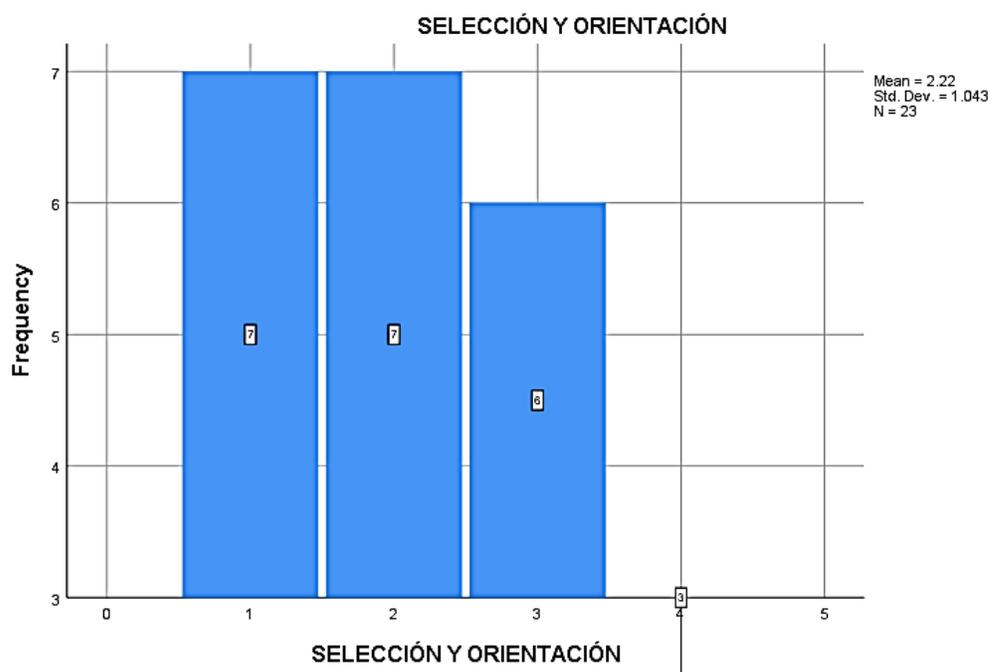


El 65.2 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un óptimo proceso de reinserción en el desarrollo de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

Tabla 4

SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	7	30.4	30.4	30.4
	CASI NUNCA	7	30.4	30.4	60.9
	ALGUNAS VECES	6	26.1	26.1	87.0
	CASI SIEMPRE	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

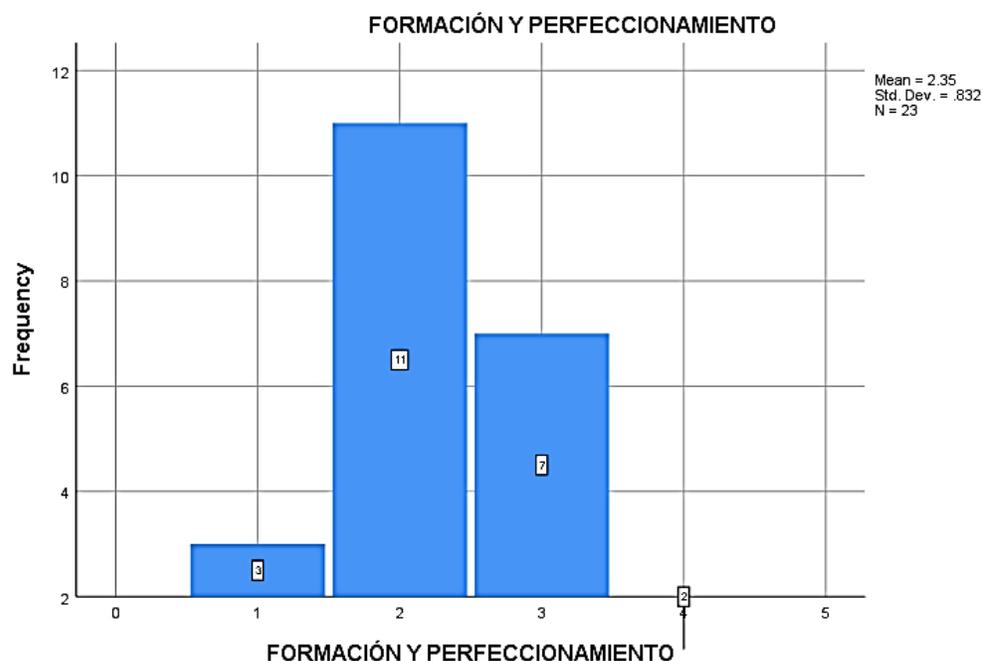


El 60.9 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un óptimo procedimiento de selección de personal para su reincorporación, en tanto un porcentaje de 26.1 % consideró que algunas veces y el 13% consideró que casi siempre.

Tabla 5

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	3	13.0	13.0	13.0
	CASI NUNCA	11	47.8	47.8	60.9
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	91.3
	CASI SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

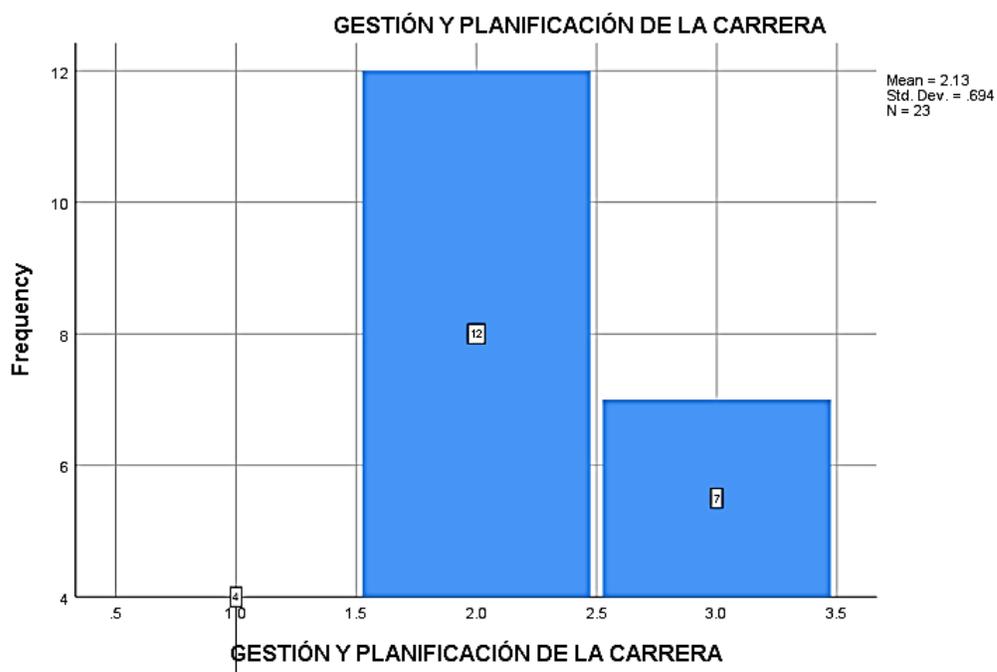


El 60.9% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una eficiente formación y capacitación en el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

Tabla 6

GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA

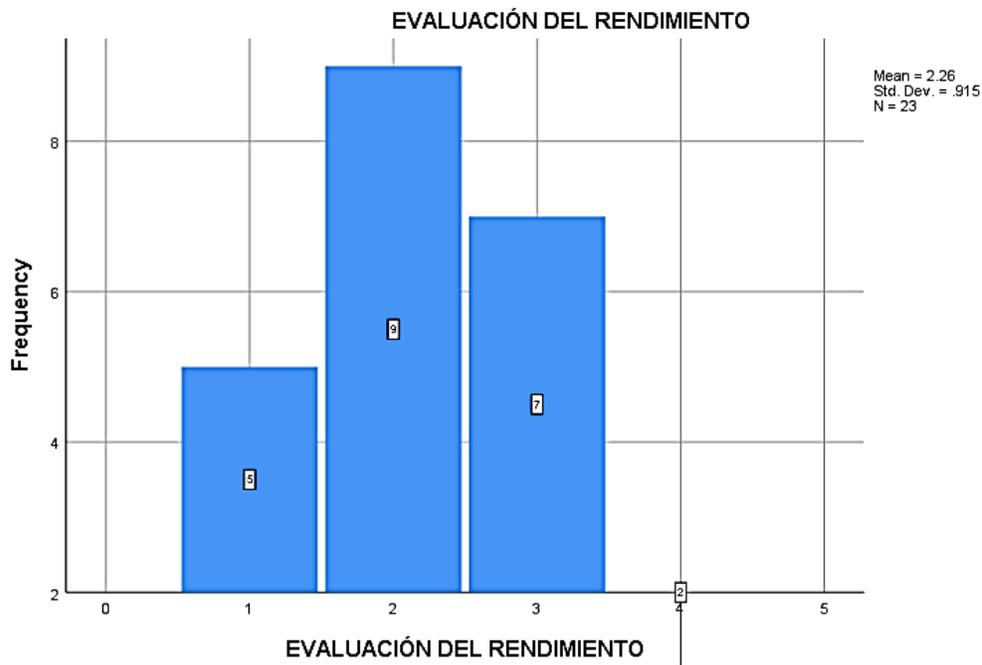
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	4	17.4	17.4	17.4
	CASI NUNCA	12	52.2	52.2	69.6
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 69.6 % de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada gestión de planificación de la carrera en el desarrollo del proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces.

Tabla 7

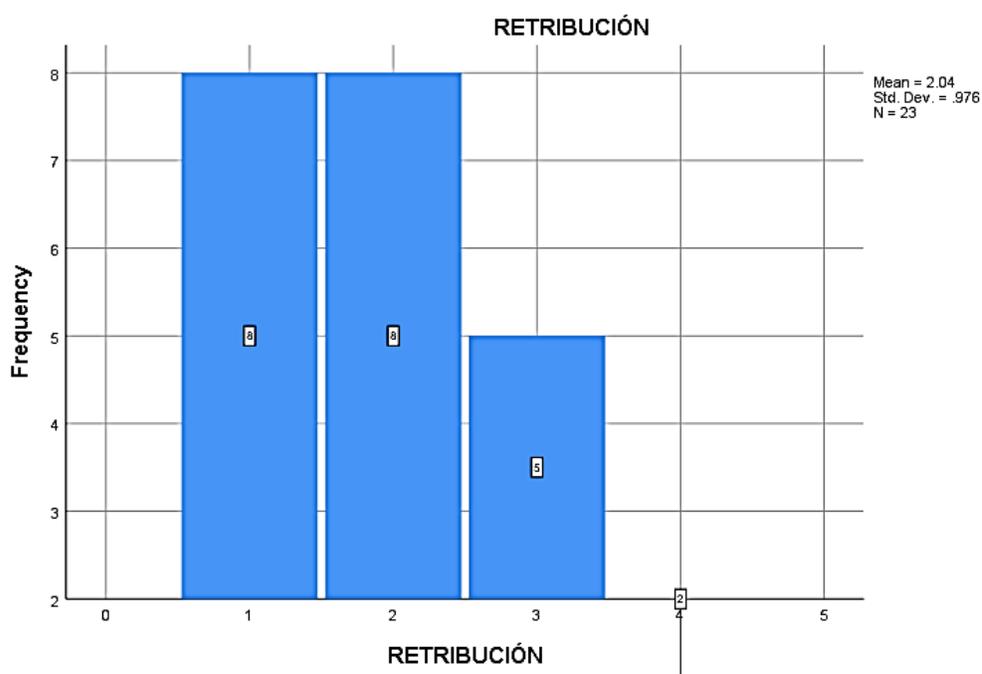
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	5	21.7	21.7	21.7
	CASI NUNCA	9	39.1	39.1	60.9
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	91.3
	CASI SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 60.9% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada evaluación del rendimiento para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

Tabla 8

		RETRIBUCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	8	34.8	34.8	34.8
	CASI NUNCA	8	34.8	34.8	69.6
	ALGUNAS VECES	5	21.7	21.7	91.3
	CASI SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

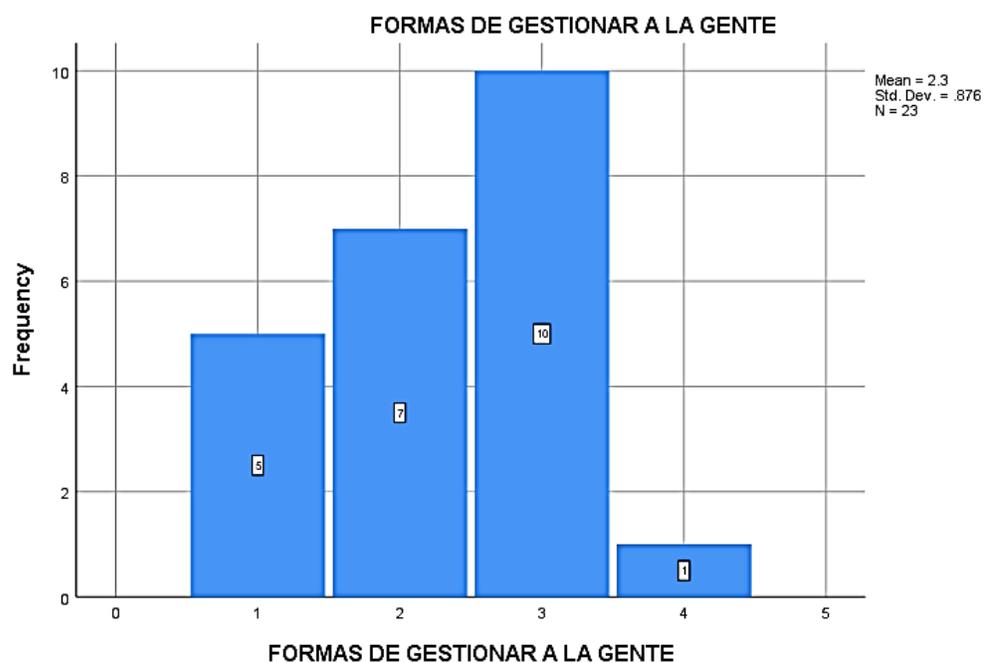


El 69.6% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada retribución al personal en disponibilidad reincorporación, en tanto un porcentaje de 21.7% consideró que algunas veces y el 8.7% consideró que casi siempre.

Tabla 9

FORMAS DE GESTIONAR A LA GENTE

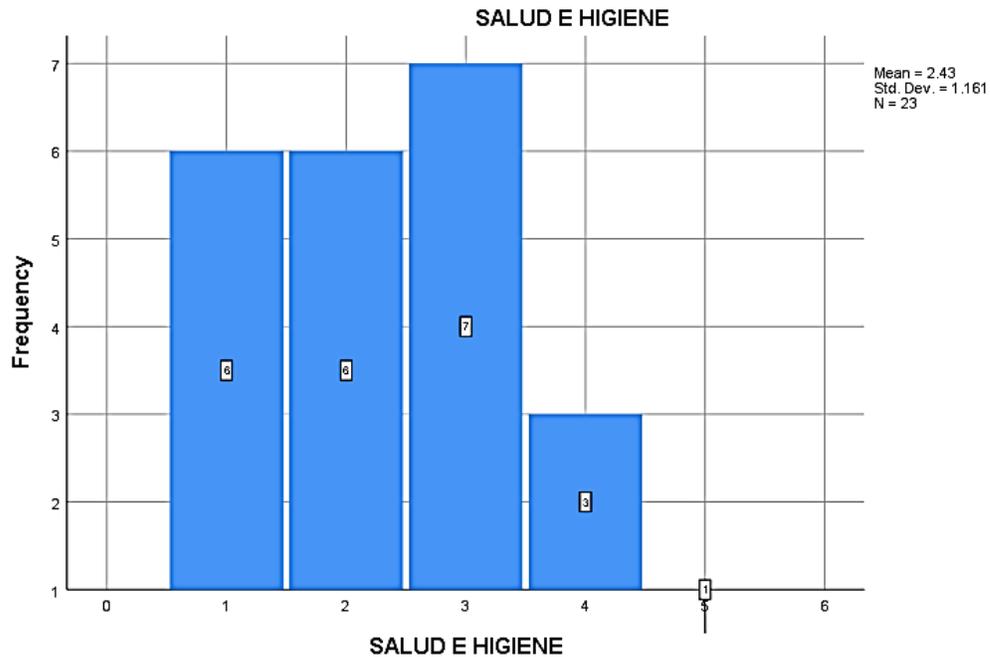
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	5	21.7	21.7	21.7
	CASI NUNCA	7	30.4	30.4	52.2
	ALGUNAS VECES	10	43.5	43.5	95.7
	CASI SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un adecuado procedimiento para la eficiente gestión del personal en disponibilidad en el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 43.5% consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

Tabla 10

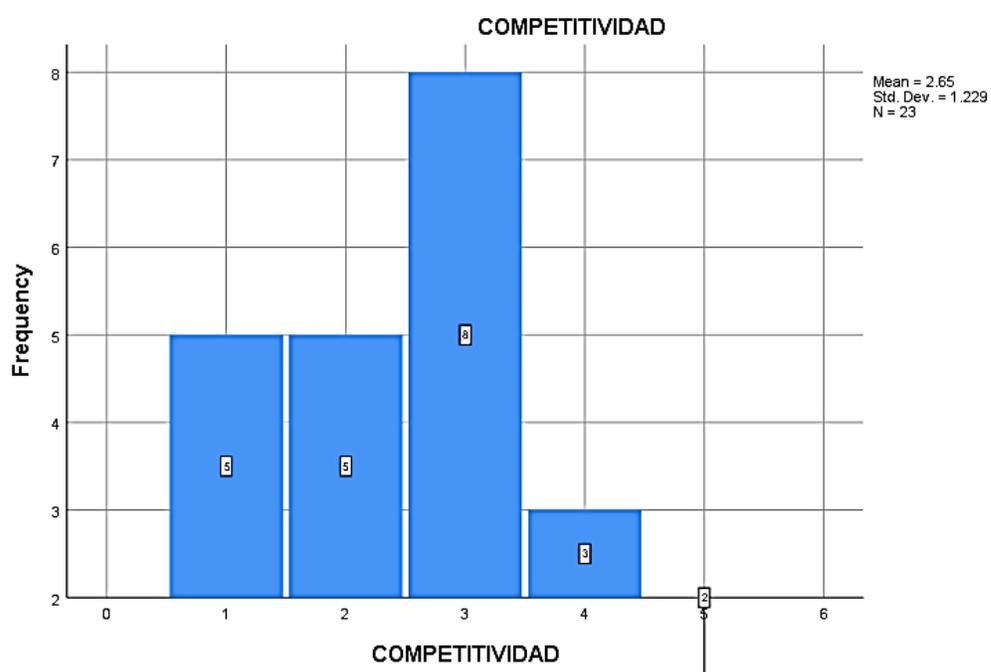
SALUD E HIGIENE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	6	26.1	26.1	26.1
	CASI NUNCA	6	26.1	26.1	52.2
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	82.6
	CASI SIEMPRE	3	13.0	13.0	95.7
	SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 652.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza una adecuada evaluación en salud, antes y después de su disponibilidad para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

Tabla 11

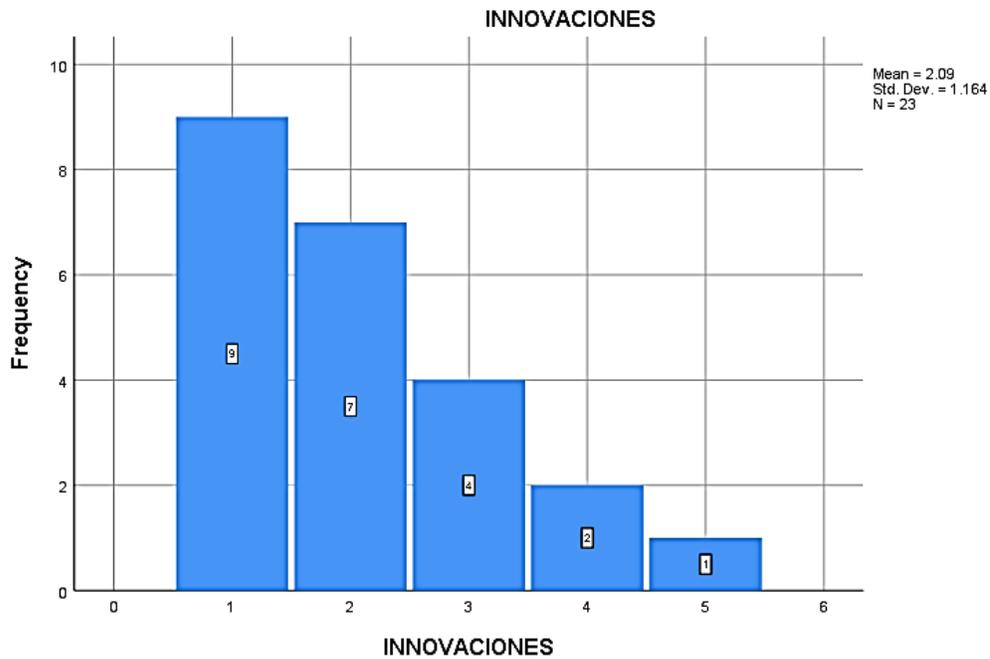
COMPETITIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	5	21.7	21.7	21.7
	CASI NUNCA	5	21.7	21.7	43.5
	ALGUNAS VECES	8	34.8	34.8	78.3
	CASI SIEMPRE	3	13.0	13.0	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 43.5% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se realiza un adecuado programa de competitividad en el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 34.8% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Tabla 12

INNOVACIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	9	39.1	39.1	39.1
	CASI NUNCA	7	30.4	30.4	69.6
	ALGUNAS VECES	4	17.4	17.4	87.0
	CASI SIEMPRE	2	8.7	8.7	95.7
	SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

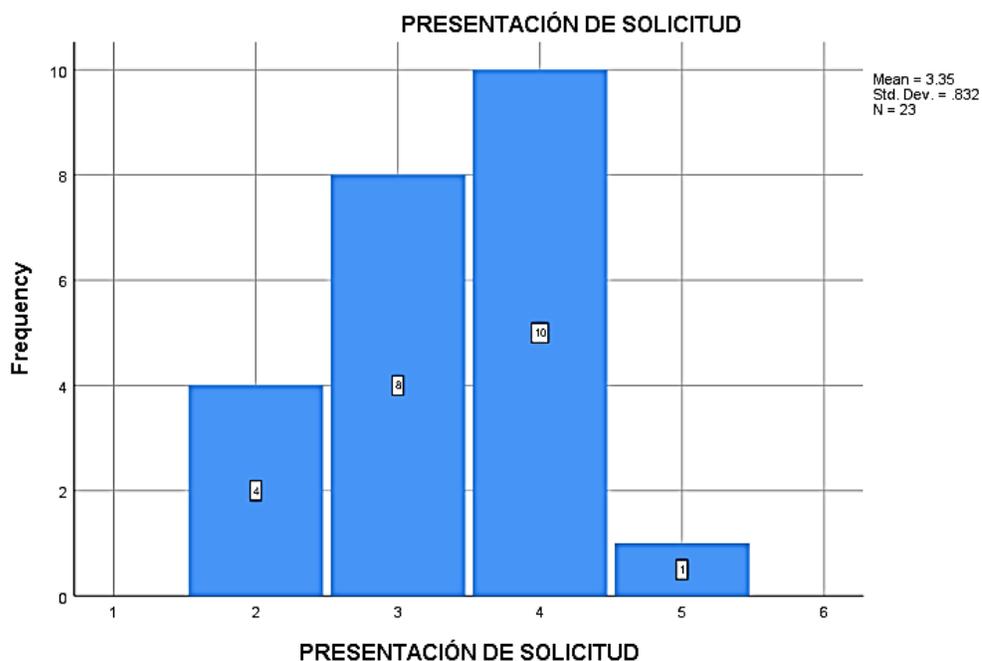


El 69.6% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se implementan eficientes programas innovativos para el proceso de reincorporación, en tanto un porcentaje de 17.4% consideró que algunas veces, mientras el 8.7% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

Tabla 13

PRESENTACIÓN DE SOLICITUD

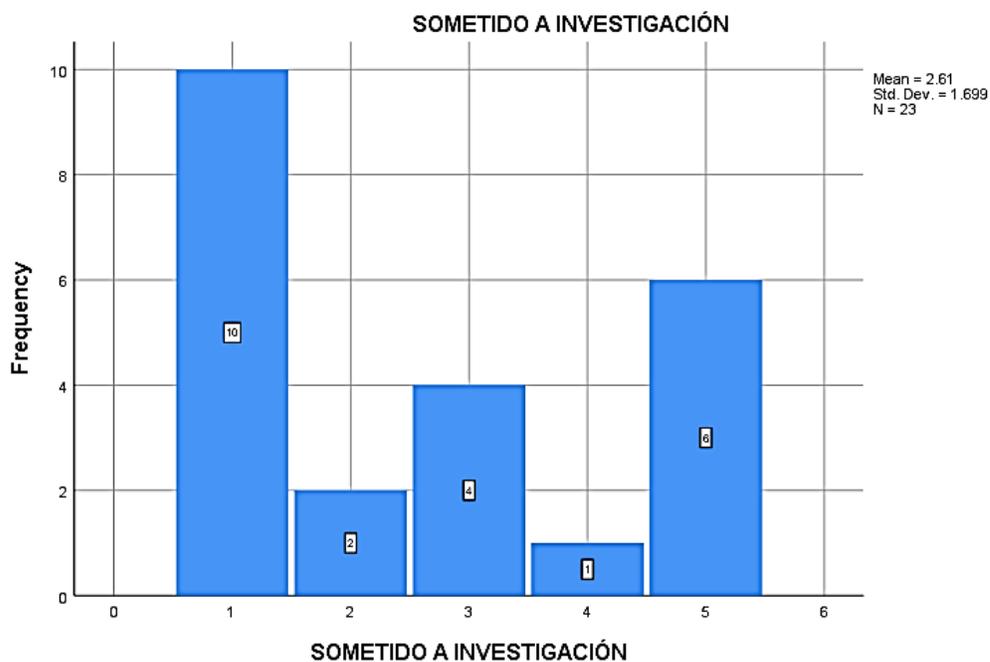
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	CASI NUNCA	4	17.4	17.4	17.4
	ALGUNAS VECES	8	34.8	34.8	52.2
	CASI SIEMPRE	10	43.5	43.5	95.7
	SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca los servidores presentan su solicitud para pasar a disponibilidad, en tanto un porcentaje de 43.5% consideró que algunas veces y el 4.3% consideró que casi siempre.

Tabla 14

SOMETIDO A INVESTIGACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	10	43.5	43.5	43.5
	CASI NUNCA	2	8.7	8.7	52.2
	ALGUNAS VECES	4	17.4	17.4	69.6
	CASI SIEMPRE	1	4.3	4.3	73.9
	SIEMPRE	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

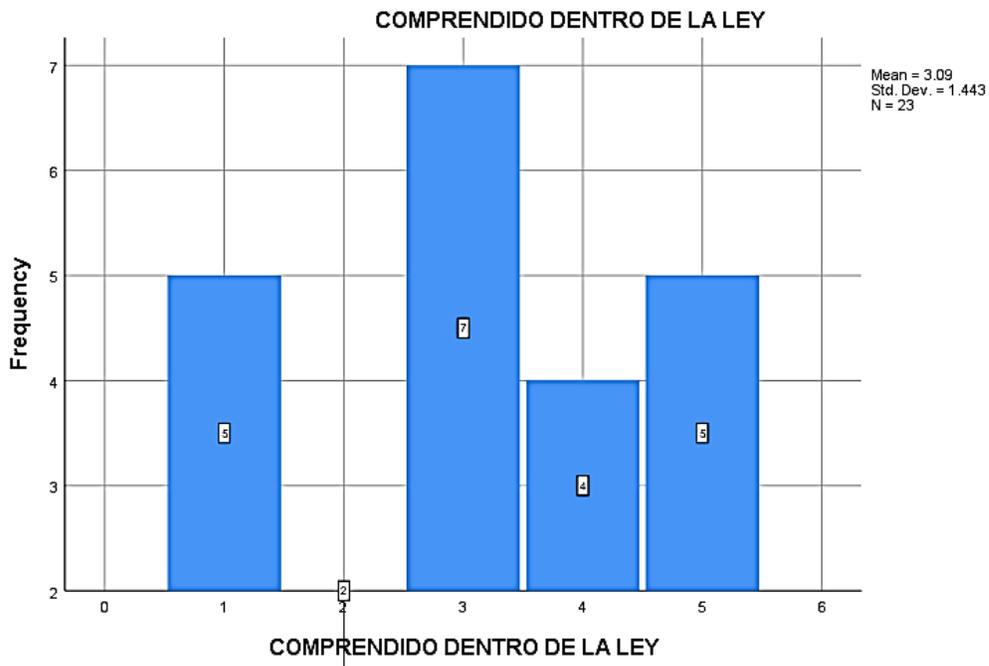


El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se es necesario como requisito, no estar sometido a investigación para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud, en tanto un porcentaje de 17.4% consideró que algunas veces,

Tabla 15

COMPRENDIDO DENTRO DE LA LEY

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	5	21.7	21.7	21.7
	CASI NUNCA	2	8.7	8.7	30.4
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	60.9
	CASI SIEMPRE	4	17.4	17.4	78.3
	SIEMPRE	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

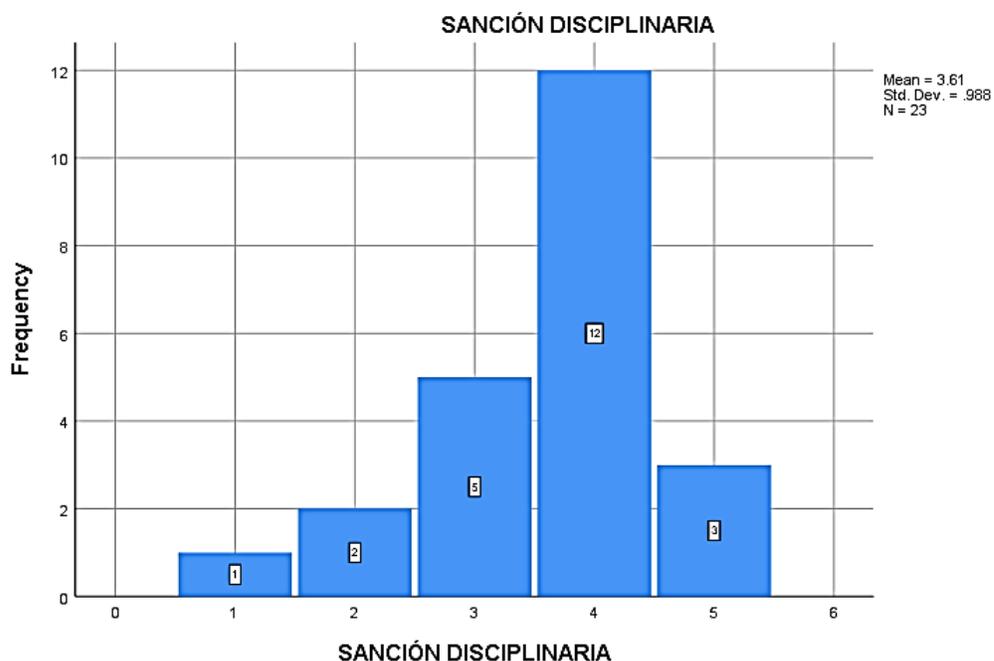


El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se es necesario como requisito, cumplir con establecido en los artículos N° 67 y 68 de la norma para pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 17.4% consideró que casi siempre y el 21.7% consideró que siempre.

Tabla 16

SANCIÓN DISCIPLINARIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	2	8.7	8.7	13.0
	ALGUNAS VECES	5	21.7	21.7	34.8
	CASI SIEMPRE	12	52.2	52.2	87.0
	SIEMPRE	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

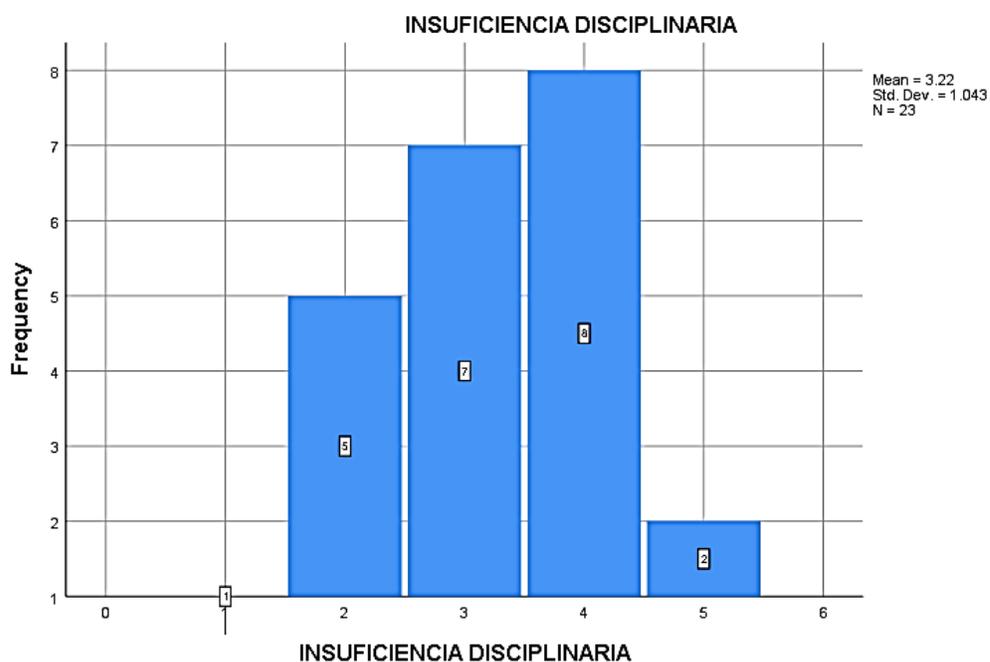


El 13.0% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, en tanto un porcentaje de 21.7% consideró que algunas veces, mientras el 52.2% consideró que casi siempre y el 13.0% consideró que siempre.

Tabla 17

INSUFICIENCIA DISCIPLINARIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	5	21.7	21.7	26.1
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	56.5
	CASI SIEMPRE	8	34.8	34.8	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

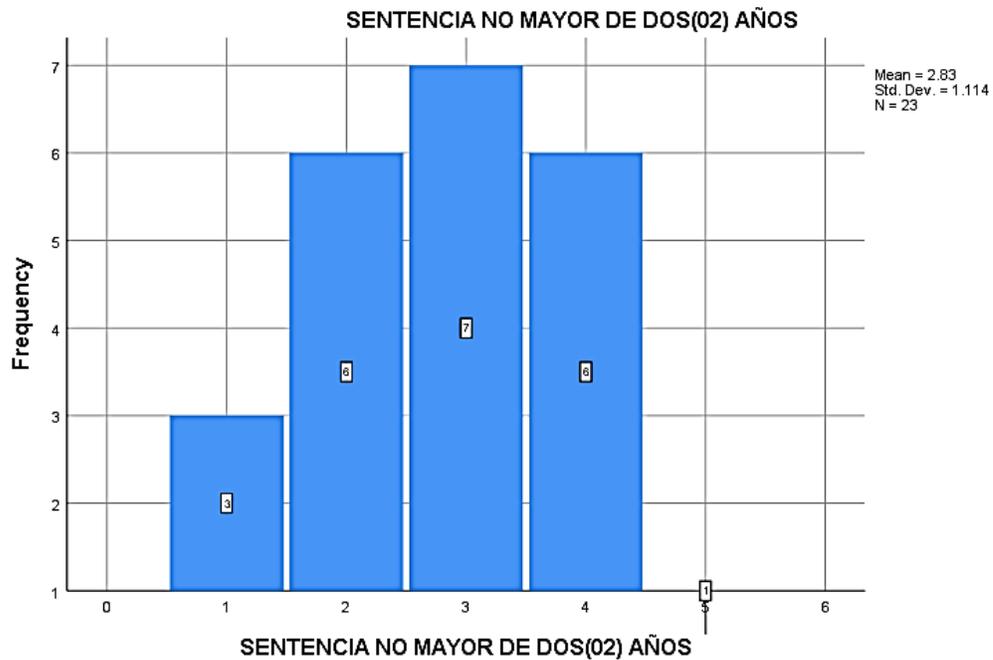


El 26.1% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por insuficiencia disciplinaria, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 34.8% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Tabla 18

SENTENCIA NO MAYOR DE DOS(02) AÑOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	3	13.0	13.0	13.0
	CASI NUNCA	6	26.1	26.1	39.1
	ALGUNAS VECES	7	30.4	30.4	69.6
	CASI SIEMPRE	6	26.1	26.1	95.7
	SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

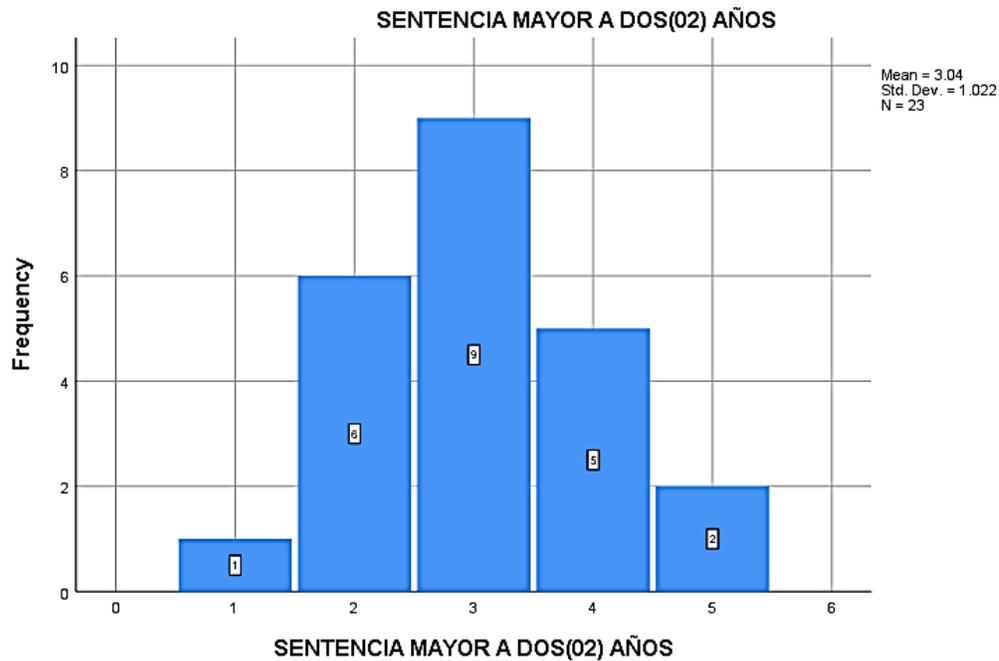


El 39.1% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por sentencia no mayor de dos años, en tanto un porcentaje de 30.4% consideró que algunas veces, mientras el 26.1% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

Tabla 19

SENTENCIA MAYOR A DOS(02) AÑOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	6	26.1	26.1	30.4
	ALGUNAS VECES	9	39.1	39.1	69.6
	CASI SIEMPRE	5	21.7	21.7	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

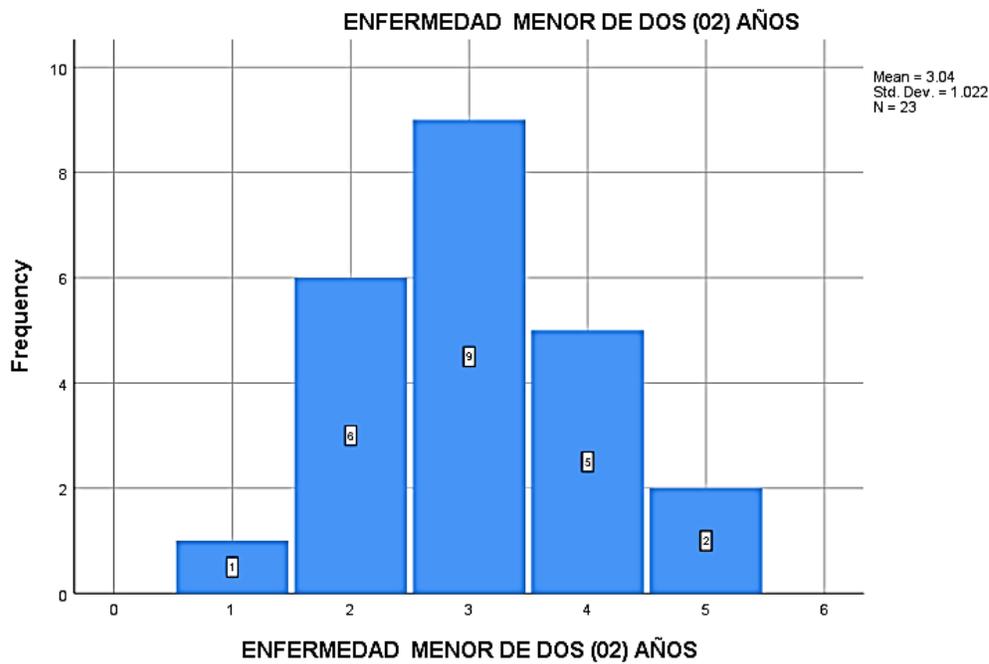


El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de retiro por sentencia mayor a dos años, en tanto un porcentaje de 39.1% consideró que algunas veces, mientras el 21.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Tabla 20

ENFERMEDAD MENOR DE DOS (02) AÑOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	6	26.1	26.1	30.4
	ALGUNAS VECES	9	39.1	39.1	69.6
	CASI SIEMPRE	5	21.7	21.7	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

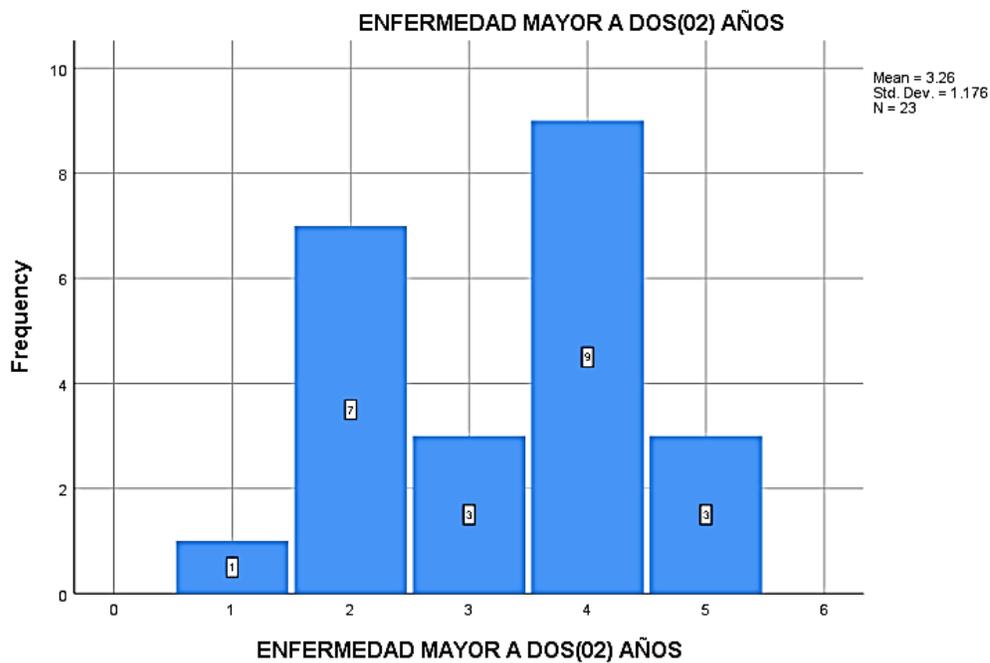


El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión no mayor de dos años, en tanto un porcentaje de 39.1% consideró que algunas veces, mientras el 21.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Tabla 21

ENFERMEDAD MAYOR A DOS(02) AÑOS

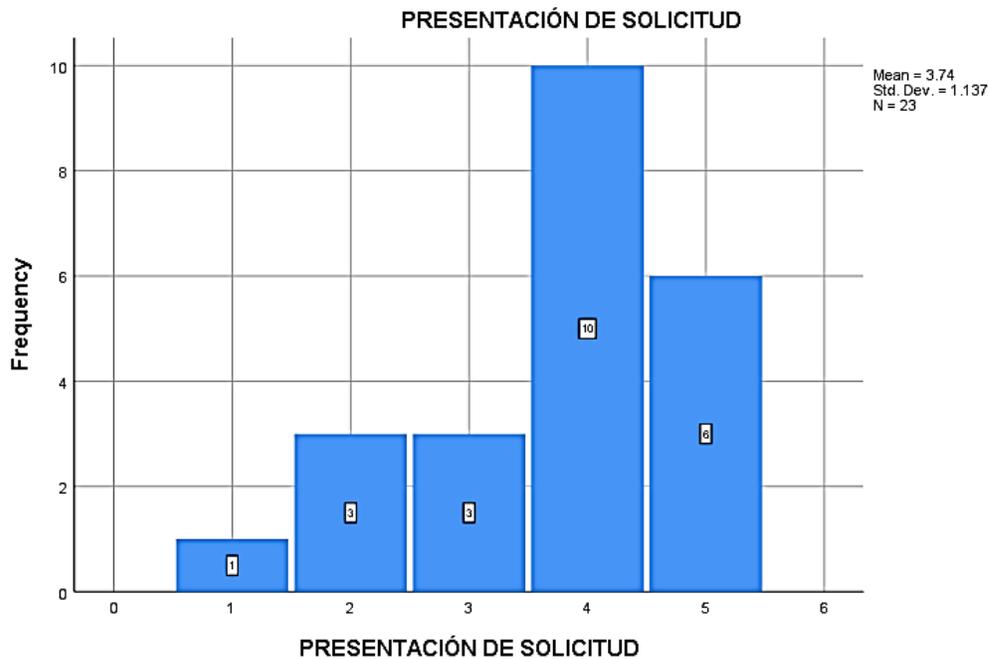
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	7	30.4	30.4	34.8
	ALGUNAS VECES	3	13.0	13.0	47.8
	CASI SIEMPRE	9	39.1	39.1	87.0
	SIEMPRE	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se pasa a la situación de retiro por enfermedad o lesión mayor a dos años, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 39.1% consideró que casi siempre y el 13.0% consideró que siempre.

Tabla 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	3	13.0	13.0	17.4
	ALGUNAS VECES	3	13.0	13.0	30.4
	CASI SIEMPRE	10	43.5	43.5	73.9
	SIEMPRE	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

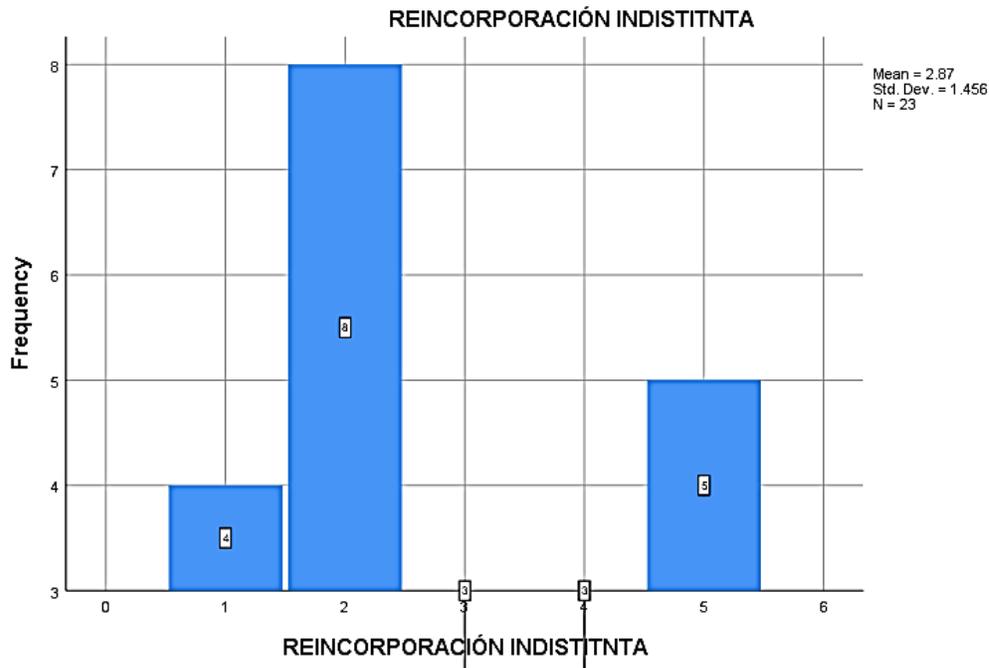


El 17.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se solicita la reincorporación luego de la disponibilidad, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 43.5% consideró que casi siempre y el 26.1% consideró que siempre.

Tabla 23

REINCORPORACIÓN INDISTINTA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	4	17.4	17.4	17.4
	CASI NUNCA	8	34.8	34.8	52.2
	ALGUNAS VECES	3	13.0	13.0	65.2
	CASI SIEMPRE	3	13.0	13.0	78.3
	SIEMPRE	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

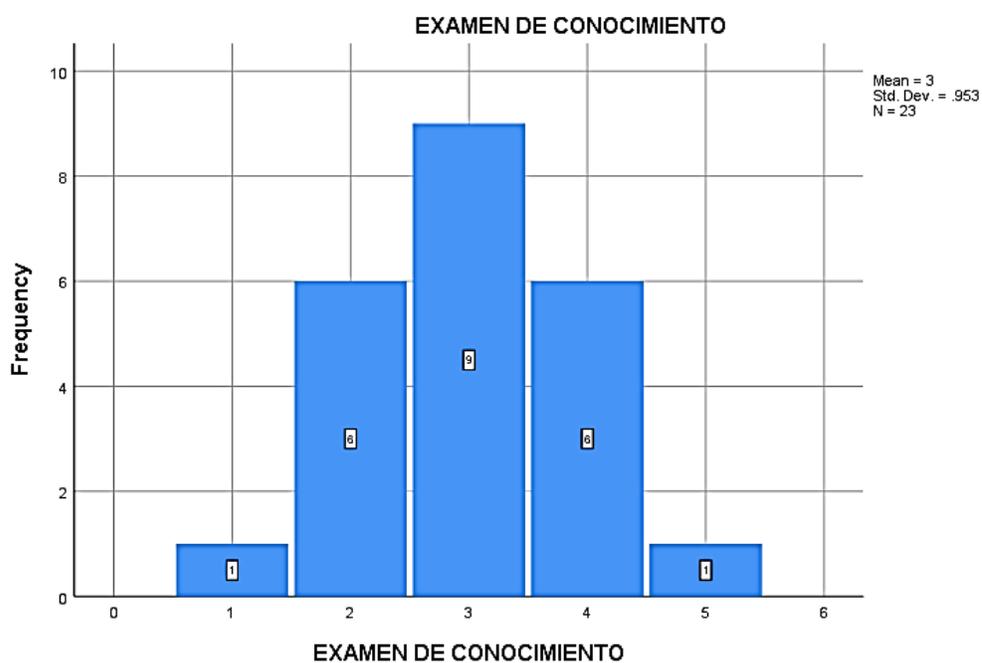


El 52.2% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se debe dar el procedimiento de reincorporación indistintamente y sin tener en cuenta los motivos que originaron su pase a disponibilidad, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 21.7% consideró que siempre.

Tabla 24

EXAMEN DE CONOCIMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	6	26.1	26.1	30.4
	ALGUNAS VECES	9	39.1	39.1	69.6
	CASI SIEMPRE	6	26.1	26.1	95.7
	SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

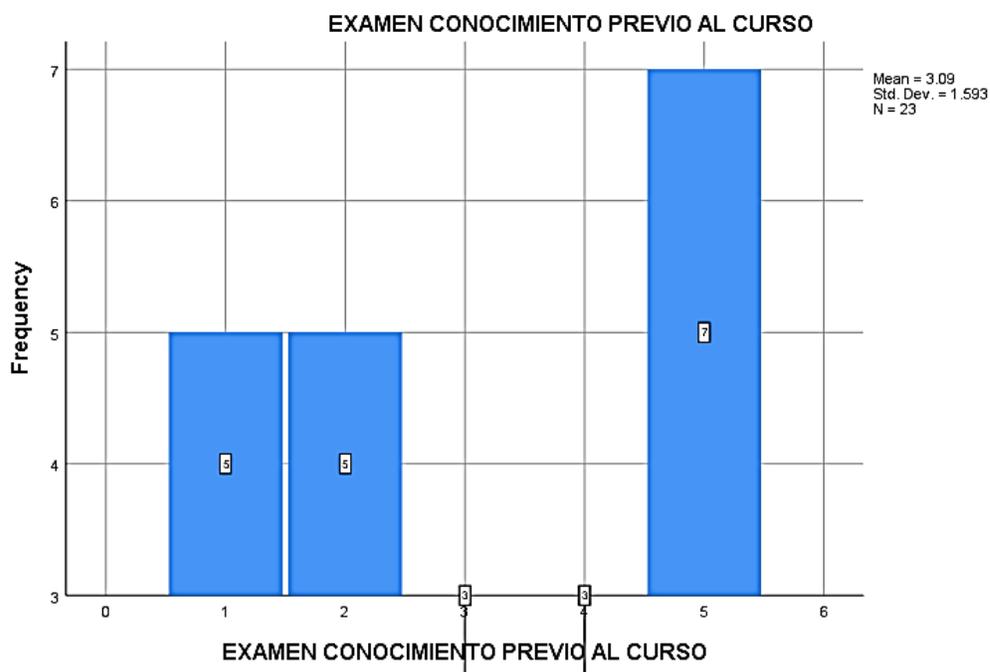


El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el examen de conocimiento para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 39.1% consideró que algunas veces, mientras el 26.1% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre.

Tabla 25

EXAMEN CONOCIMIENTO PREVIO AL CURSO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	5	21.7	21.7	21.7
	CASI NUNCA	5	21.7	21.7	43.5
	ALGUNAS VECES	3	13.0	13.0	56.5
	CASI SIEMPRE	3	13.0	13.0	69.6
	SIEMPRE	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

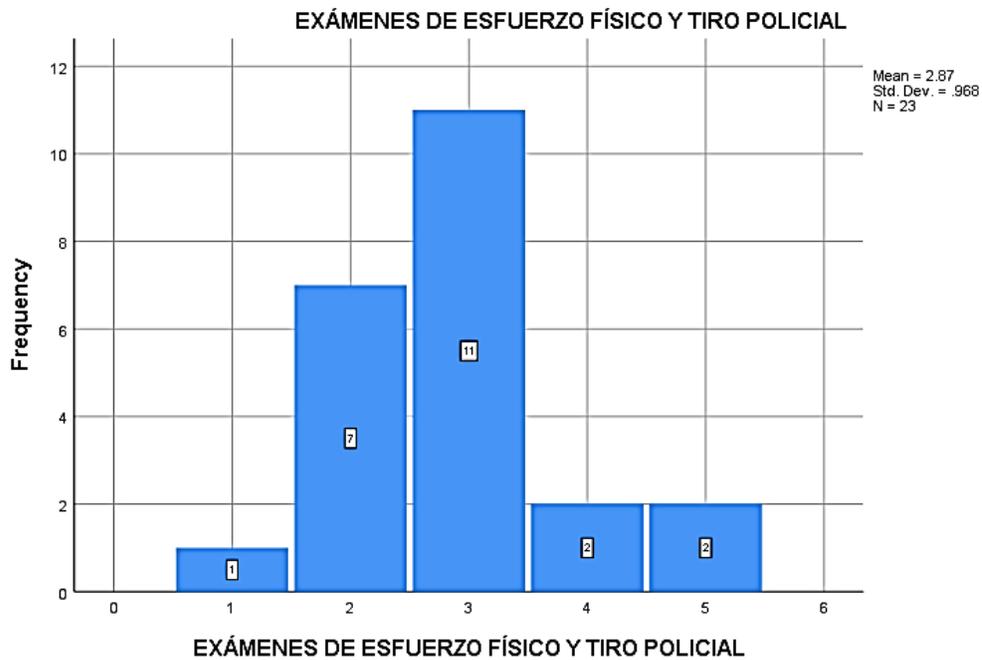


El 43.5% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca resulta idóneo un examen de conocimiento antes del curso de actualización, en tanto un porcentaje de 13.0% consideró que algunas veces, mientras el 13.0% consideró que casi siempre y el 30.0% consideró que siempre.

Tabla 26

EXÁMENES DE ESFUERZO FÍSICO Y TIRO POLICIAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	7	30.4	30.4	34.8
	ALGUNAS VECES	11	47.8	47.8	82.6
	CASI SIEMPRE	2	8.7	8.7	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

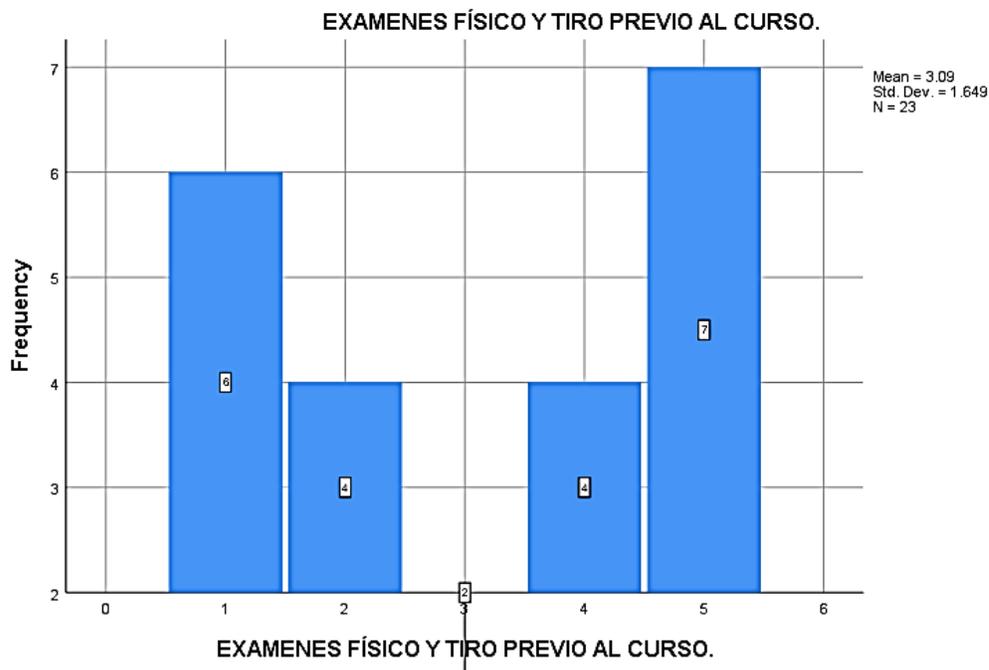


El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el examen de esfuerzo físico y tiro policial para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 47.8% consideró que algunas veces, mientras el 8.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Tabla 27

EXAMENES FÍSICO Y TIRO PREVIO AL CURSO.

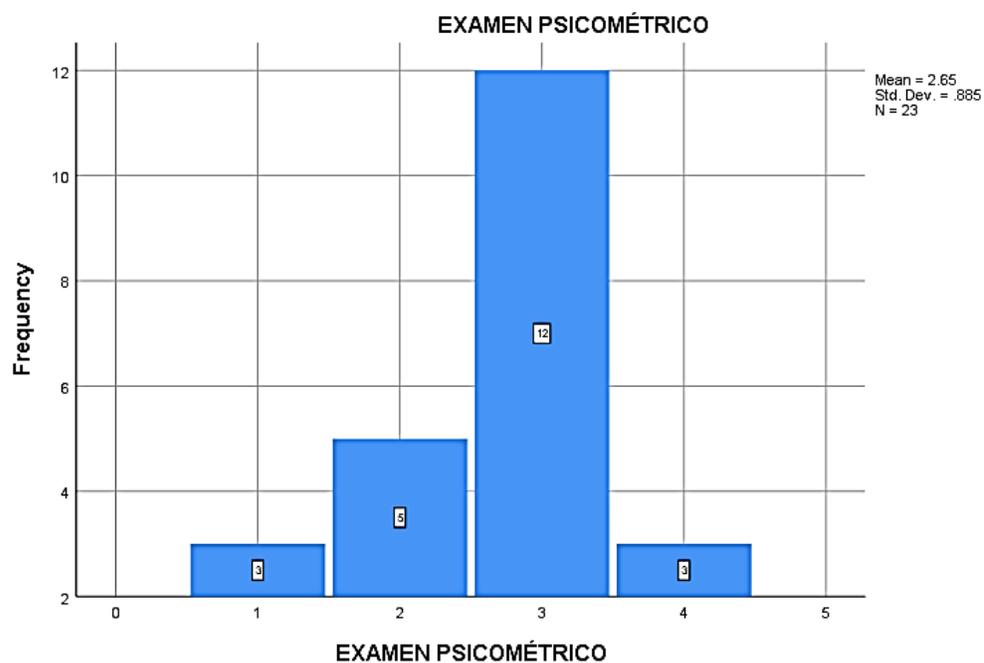
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	6	26.1	26.1	26.1
	CASI NUNCA	4	17.4	17.4	43.5
	ALGUNAS VECES	2	8.7	8.7	52.2
	CASI SIEMPRE	4	17.4	17.4	69.6
	SIEMPRE	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 43.5% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el examen psicométrico en el proceso de reincorporación, el 8.7% consideró que algunas veces, mientras el 17.4% consideró que casi siempre y el 30.4% consideró que siempre.

Tabla 28

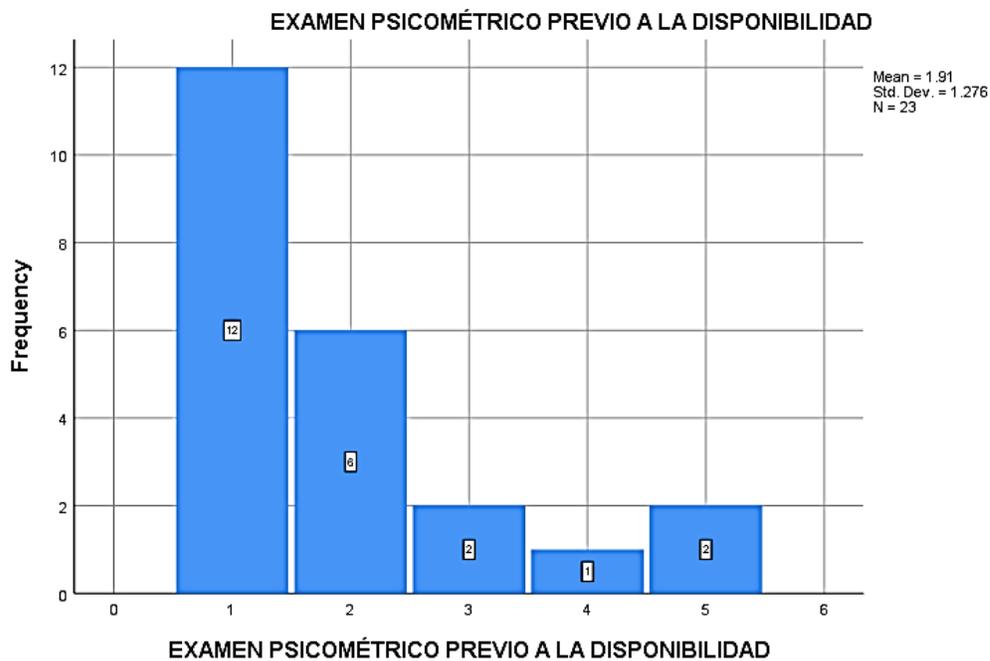
EXAMEN PSICOMÉTRICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	3	13.0	13.0	13.0
	CASI NUNCA	5	21.7	21.7	34.8
	ALGUNAS VECES	12	52.2	52.2	87.0
	CASI SIEMPRE	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca resulta idóneo un examen de conocimiento antes del curso de actualización, en tanto un porcentaje de 52.2% consideró que algunas veces, y el 13.0% consideró que casi siempre.

Tabla 29

EXAMEN PSICOMÉTRICO PREVIO A LA DISPONIBILIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	12	52.2	52.2	52.2
	CASI NUNCA	6	26.1	26.1	78.3
	ALGUNAS VECES	2	8.7	8.7	87.0
	CASI SIEMPRE	1	4.3	4.3	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

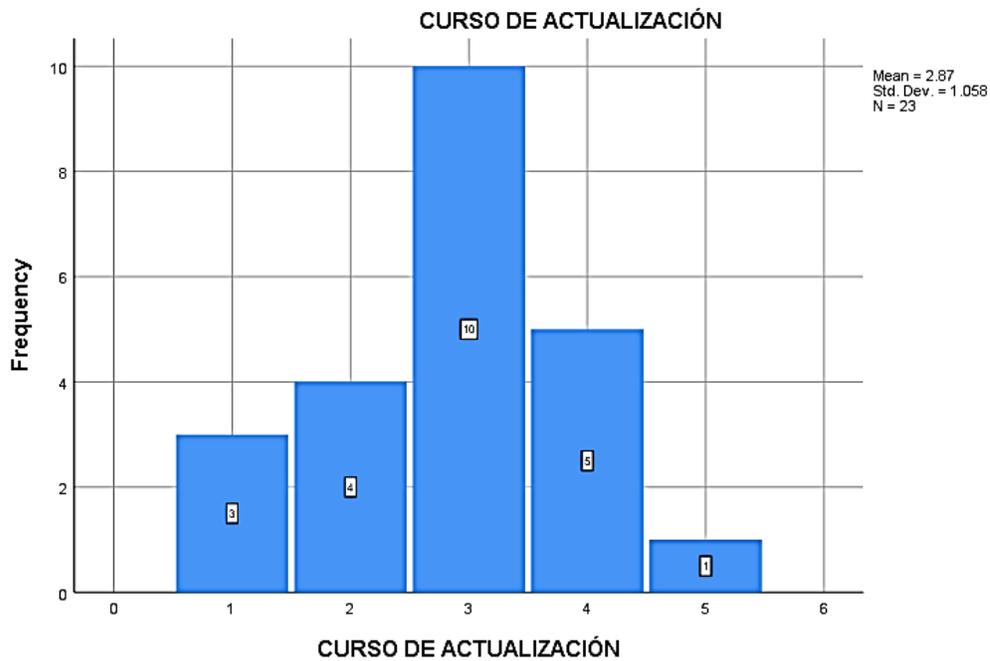


El 78.3% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se ejecuta un examen psicométrico previo al pase a la disponibilidad, en tanto un porcentaje de 8.7% consideró que algunas veces, mientras el 4.3% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Tabla 30

CURSO DE ACTUALIZACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	3	13.0	13.0	13.0
	CASI NUNCA	4	17.4	17.4	30.4
	ALGUNAS VECES	10	43.5	43.5	73.9
	CASI SIEMPRE	5	21.7	21.7	95.7
	SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

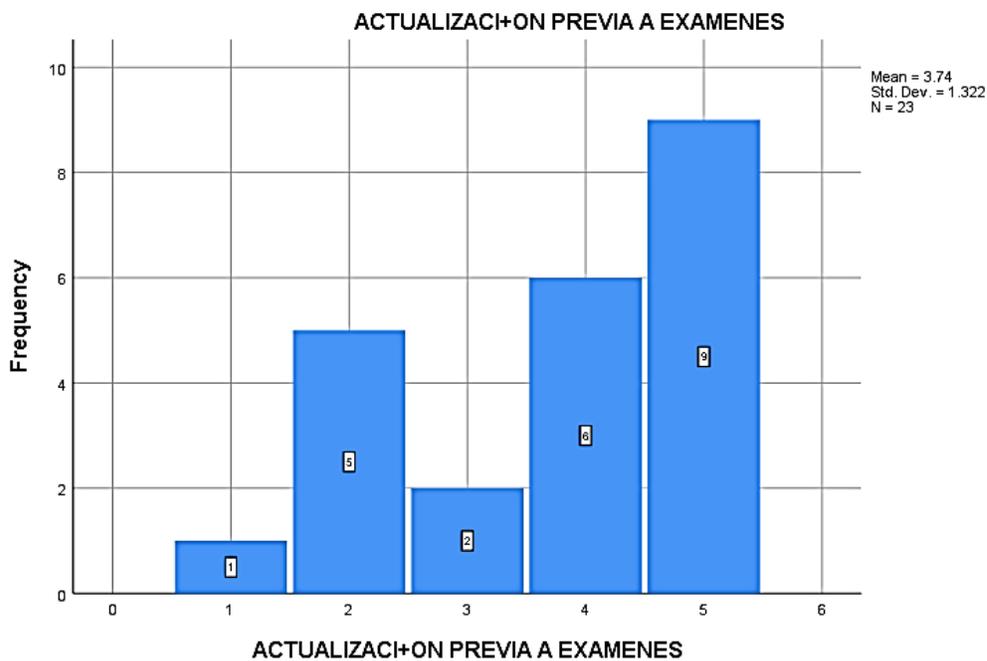


El 30.4% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se aprueba el curso de actualización para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 43.5% consideró que algunas veces, mientras el 21.7% consideró que casi siempre y el 4.3% consideró que siempre

Tabla 31

ACTUALIZACION PREVIA A EXAMENES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	5	21.7	21.7	26.1
	ALGUNAS VECES	2	8.7	8.7	34.8
	CASI SIEMPRE	6	26.1	26.1	60.9
	SIEMPRE	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

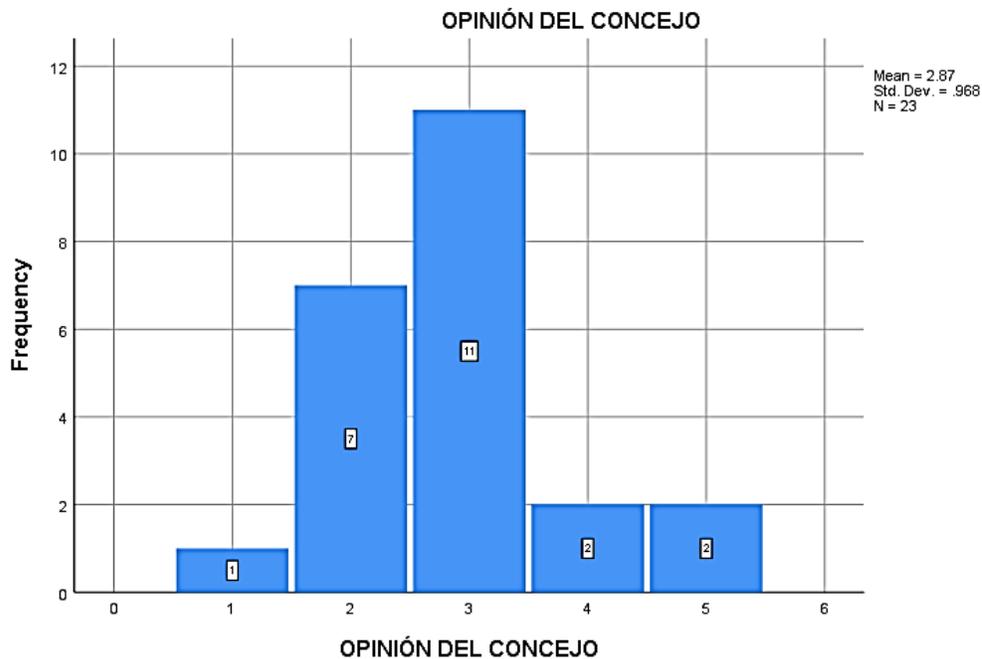


El 26.1% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca debería ejecutarse el curso de actualización previo a los exámenes de reincorporación, en tanto un porcentaje de 8.7% consideró que algunas veces, mientras el 26.1% consideró que casi siempre y el 39.1% consideró que siempre.

Tabla 32

OPINIÓN DEL CONCEJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	7	30.4	30.4	34.8
	ALGUNAS VECES	11	47.8	47.8	82.6
	CASI SIEMPRE	2	8.7	8.7	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



El 34.8% de los servidores encuestados estima que nunca o casi nunca se cuenta con opinión favorable del concejo para la reincorporación, en tanto un porcentaje de 47.8% consideró que algunas veces, mientras el 8.7% consideró que casi siempre y el 8.7% consideró que siempre.

Anexo 11: Análisis Inferencial y resultados de la investigación:

Tabla 33. Correlación Gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad.

Prueba de Hipótesis General

H0: V1 Gestión Estratégica de Recursos Humanos no se relaciona con V2 Reincorporación del personal policial en disponibilidad.

H1: V1 Inferencia Estadística: Gestión Estratégica de Recursos Humanos se relaciona con V2 reincorporación del personal policial en disponibilidad.

Resulta una correlación positiva moderada de 0.409 entre las variables gestión estratégica de recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad y una relación no significativa entre las referidas variables planteadas en el estudio.

		Gestión Estratégica de los Recursos Humanos	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad
Spearman's rho	Gestión Estratégica de los Recursos Humanos	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	23
	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Correlation Coefficient	.409
		Sig. (2-tailed)	.053
		N	23

Tabla 34: Correlación entre la reincorporación del personal policial en disponibilidad y la Planificación.

Prueba de Hipótesis específica 1.

H0: V1D1 La reincorporación del personal policial en disponibilidad no se relaciona con V2 Planificación.

H1: V1D1 La reincorporación del personal policial en disponibilidad se relaciona con V2 Planificación.

		Reincorporación del personal policial en Disponibilidad		Planificación.
Spearman's rho	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Correlation Coefficient	1.000	.013
		Sig. (2-tailed)	.	.953
		N	23	23
	Planificación.	Correlation Coefficient	.013	1.000
		Sig. (2-tailed)	.953	.
		N	23	23

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró una relación muy baja de 0.13 entre la planificación de recursos humanos y la reincorporación del personal policial en disponibilidad, estadísticamente no significativa.

Tabla 35. Correlación La reincorporación del personal policial en disponibilidad con contratación.

Prueba de Hipótesis específica 2.

H0: V1D2 La reincorporación del personal policial en disponibilidad no se relaciona con V2 contratación.

H1: V1D2 La reincorporación del personal policial en disponibilidad se relaciona con V2 contratación.

			Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Contratación.
Spearman's rho	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Correlation Coefficient	1.000	.211
		Sig. (2-tailed)	.	.333
		N	23	23
	Contratación.	Correlation Coefficient	.211	1.000
		Sig. (2-tailed)	.333	.
		N	23	23

Respecto a la segunda hipótesis se encontró una relación positiva baja de 0.211 entre la contratación y la reincorporación del personal policial en disponibilidad, y estadísticamente no significativa.

Tabla 36. Correlación La reincorporación del personal policial en disponibilidad y Aumento del Potencial de los RRHH.

Prueba de Hipótesis específica 3.

H0: V1D3 La reincorporación del personal policial en disponibilidad no se relaciona con V2 Aumento del Potencial de los RRHH.

H1: V1D3 La reincorporación del personal policial en disponibilidad se relaciona con V2 Aumento del Potencial de los RRHH.

			Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Aumento del Potencial de los RRHH
Spearman's rho	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Correlation Coefficient	1.000	.351
		Sig. (2-tailed)	.	.100
		N	23	23
	Aumento del Potencial de los RRHH	Correlation Coefficient	.351	1.000
		Sig. (2-tailed)	.100	.
		N	23	23

Con respecto tercera hipótesis se halló una relación positiva baja de 0.351 entre el aumento del potencial humano y la reincorporación del personal policial en disponibilidad y estadísticamente no significativa.

Tabla 37. Correlación La reincorporación del personal policial en disponibilidad y Evaluación y Retribución.

Prueba de Hipótesis específica 4.

H0: V1D4 La reincorporación del personal policial en disponibilidad no se relaciona con V2 Evaluación y Retribución.

H1: V1D4 La reincorporación del personal policial en disponibilidad se relaciona con V2 Evaluación y Retribución.

			Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Evaluación y Retribución.
Spearman's rho	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Correlation Coefficient	1.000	.473*
		Sig. (2-tailed)	.	.022
		N	23	23
	Evaluación y Retribución.	Correlation Coefficient	.473*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.022	.
		N	23	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

En el análisis de la cuarta hipótesis se encontró una relación positiva moderada de 0.473 entre la evaluación y retribución y la reincorporación del personal policial en disponibilidad, y una correlación estadísticamente significativa.

Tabla 38. Correlación La reincorporación del personal policial en disponibilidad y Mejora.

Prueba de Hipótesis específica 5.

H0: V1D5 La reincorporación del personal policial en disponibilidad no se relaciona con V2 Mejora.

H1: V1D5 La reincorporación del personal policial en disponibilidad se relaciona con V2 Mejora.

			Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Mejora
Spearman's rho	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Correlation Coefficient	1.000	.405
		Sig. (2-tailed)	.	.055
		N	23	23
	Mejora	Correlation Coefficient	.405	1.000
		Sig. (2-tailed)	.055	.
		N	23	23

En el análisis de la quinta hipótesis se encontró una relación positiva moderada de 0.405 entre la mejora y la reincorporación del personal en disponibilidad, estadísticamente no significativa.

Tabla 39. Correlación La reincorporación del personal policial en disponibilidad y la Globalización.

Prueba de Hipótesis específica 6.

H0: V1D6 La reincorporación del personal policial en disponibilidad no se relaciona con V2 Globalización.

H1: V1D6 La reincorporación del personal policial en disponibilidad se relaciona con V2 Globalización.

		Reincorporación del personal policial en Disponibilidad		Globalización
Spearman's rho	Reincorporación del personal policial en Disponibilidad	Correlation Coefficient	1.000	.453*
		Sig. (2-tailed)	.	.030
		N	23	23
Globalización		Correlation Coefficient	.453*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.030	.
		N	23	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Respecto al análisis de la sexta hipótesis se encontró una relación positiva moderada de 0.453 entre la globalización y la reincorporación del personal en disponibilidad, y una correlación estadísticamente significativa.