



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del talento humano y el procedimiento de cadena de custodia
en la comisaría de Puente Piedra, Lima 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Silva Manosalva, Taña Margotd (orcid.org/0009-0006- 6843-9847)

ASESORES:

Dra. Palacios Garay de Rodriguez, Jessica Paola (orcid.org/0000-0002-2315-1683)

Mag. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación la dedico a Dios, quién me ha guiado durante el desarrollo de la presente investigación.

A mis familiares, seres queridos y amigos, que me brindaron su apoyo incondicional para la realización de la presente tesis.

Agradecimiento

A todos los docentes, que no tuvieron inconveniente en brindarme sus conocimientos para una mejor elaboración de mí trabajo de investigación.

A la Universidad por brindarme las herramientas necesarias para culminar este trabajo de investigación.



Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, PALACIOS GARAY DE RODRIGUEZ JESSICA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesora de Tesis titulada: " Gestión de Talento Humano y el procedimiento de cadena de custodia en la comisaría de Puente Piedra -2015", cuya autora es SILVA MANOSALVA, TAÑA MARGOTD constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, de junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS GARAY JESSICA PAOLA DNI: 00370757 ORCID: 0000-0002-2315-1683	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA MANOSALVA TAÑA MARGOTD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y el procedimiento de cadena de custodia en la Comisaría de Puente Piedra. Lima 2015", 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
SILVA MANOSALVA TAÑA MARGOTD DNI: 46997258 ORCID: 0009-0006-6843-9847	

Código documento Trilce: INV - 1195869



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	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
Referencias	39
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución por niveles de la Gestión de Talento Humano y sus dimensiones y sus dimensiones.
Tabla 2	Distribución por niveles de la variable Procedimiento de Cadena de Custodia con sus dimensiones.
Tabla 3	Prueba de Kolmogorov
Tabla 4	Correlación entre la gestión de talento humano y el procedimiento de cadena de custodia.
Tabla 5	Correlación entre la admisión de personas y el procedimiento de cadena de custodia.
Tabla 6	Correlación entre la aplicación de personas y el procedimiento de cadena de custodia.
Tabla 7	Correlación entre la compensación de personas y el procedimiento de cadena de custodia.
Tabla 8	Correlación entre el desarrollo de personas y el procedimiento de cadena de custodia.
Tabla 9	Correlación entre el monitoreo de personas y el procedimiento de cadena de custodia.

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

- Figura 1 Diagrama simbólico de correlación
- Figura 2 Distribución por niveles de la Gestión de Talento Humano y sus dimensiones y sus dimensiones
- Figura 3 Distribución por niveles de la variable Procedimiento de Cadena de Custodia con sus dimensiones.

RESUMEN

El presente estudio buscó indicar la correlación entre la gestión del talento humano y el procedimiento de cadena de custodia efectuada en la comisaría de Puente Piedra en el año 2015, se utilizó un enfoque cuantitativo, desarrollando una investigación de tipo básica, correlacional y diseño no experimental con corte transversal. Así, la población de estudio estuvo integrada por 90 efectivos policiales, la muestra fue censal debido al tamaño reducido de la población. La medición de las variables se efectuó mediante la técnica de la encuesta, teniendo al cuestionario como instrumento. Para determinar la influencia de estas, se aplicó la prueba no paramétrica Rho Spearman. Asimismo, se concluyó indicando que la gestión de talento humano es necesaria en el desarrollo del procedimiento de cadena de custodia, para la recolección de los elementos y evidencias. Finalmente, los resultados evidenciaron que, el 92% del personal policial considera que talento humano es de nivel medio y el 54% indicaron que el procedimiento de cadena de custodia se desarrolla en un nivel medio.

Palabras clave: Gestión del talento humano; cadena de custodia y evidencias.

ABSTRACT

The present study sought to indicate the correlation between human talent management and the chain of custody procedure carried out in the Puente Piedra police station in 2015, using a quantitative approach, developing a basic, correlational and non-experimental cross-sectional research design. Thus, the study population consisted of 90 police officers, the sample was censal due to the small size of the population. The variables were measured by means of the survey technique, using the questionnaire as an instrument. To determine the influence of these variables, the nonparametric Rho Spearman test was applied. It was also concluded that human talent management is necessary in the development of the chain of custody procedure for the collection of elements and evidence. Finally, the results showed that 92% of police personnel consider that human talent is of medium level and 54% indicated that the chain of custody procedure is developed at a medium level.

Keywords: *Human talent management; chain of custody and evidence.*

I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica una de las grandes problemáticas que surgió es el incremento de la ola delincriminal y la impunidad de esta, generando la desconfianza de los habitantes, así Nazareno Suenzo (2021) señaló que, la policía es uno de los elementos fundamentales para el control social que apoya en la disminución del problema delincriminal que se visualiza en la región. En ese sentido, Zavaleta Cabrera (2021) indicó que, con la capacitación que se da a los efectivos policiales respecto a la cadena de custodia se pretende que obtengan los conocimientos necesarios, a fin de aplicarlos de manera correcta en cada una de las etapas relacionadas y por ende dar cabal cumplimiento a las disposiciones y normatividad vigente.

Asimismo, respecto a la necesidad que los agentes policiales estén debidamente capacitados para realizar una adecuada cadena de custodia, Silvan Rodríguez y Méndez Paz (2020) refirieron que, aquellos que tienen una intervención directa con la cadena de custodia pueden incurrir en fallas al momento de la recolección de los indicios, conllevando a la eliminación de elementos probatorios para una sanción punitiva adecuada.

Por su parte, La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) en el informe sobre la visión estratégica contra la Droga y el Delito en Latinoamérica y el Caribe refirió que el 80% de los agentes e integrantes del Gobierno son corruptos, lo cual genera en la población percepción de impunidad conllevando con ello la pérdida de confianza en los diversos sistemas de justicia y en consecuencia en sus agentes.

Ahora bien, en relación con el aumento desmesurado de la delincuencia en el Perú, según el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana (CONASEC, 2019), corroboró que la percepción de inseguridad nacional siguió siendo alta durante los últimos 5 años, en el periodo 2013-2019 se generó un mínimo de 85.7% y un máximo de 90%. En esa misma línea de ideas, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) afirmó que una de las problemáticas que afronta el Perú es la inseguridad ciudadana visualizada en las diversas estadísticas

criminalidad realizadas, así, se registraron 85 mil 622 denuncias relacionadas a delitos a nivel nacional, comparado con similar trimestre del año 2020.

A nivel institucional, la investigación se centró en la realidad de la Comisaría de Puente Piedra periodo 2015, toda vez que evidenció una realidad problemática en el procedimiento de cadena de custodia que desempeñaron los efectivos en la mayoría de los casos por no tener la preparación adecuada. Esta disyuntiva no pudo estar ajena a los ciudadanos y menos a las autoridades competentes del Ministerio del Interior, por lo que se realizó esta investigación buscando responder a la problemática con la interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?

En ese sentido, se establecieron cinco problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?; (b) ¿Qué relación existe entre aplicación de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?; (c) ¿Qué relación existe entre compensación de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?; (d) ¿Qué relación existe entre el desarrollo de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?; (e) ¿Qué relación existe entre monitoreo de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?.

El presente estudio tuvo un aporte a nivel teórico, práctico y metodológico. Así, con referencia a lo teórico se verificó escases de fundamentos teóricos relacionadas con las variables, lo cual genera una brecha de conocimiento para la comunidad científica que desee abordar el tema en cuestión. En cuanto al aporte a nivel práctico, se pretendió beneficiar a todos los estudiantes que deseen corroborar la relación entre las variables estudiadas, logrando ser un modelo para posteriores estudios. La no existencia de instrumentos efectivos para medir la cadena de custodia y la gestión del talento humano hizo que se el presente estudio diseñara un instrumento debidamente validado y confiable, permitió medir

adecuadamente las variables y determinar que existe una correlación entre las mismas, con el objetivo que dicho instrumento sea utilizado en otros estudios con visión científica.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015. Además, posee cinco objetivos específicos: (a) determinar la relación entre la admisión de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015; (b) determinar la relación entre la aplicación de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015; (c) determinar la relación entre la compensación de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015; (d) determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, (e) en el año 2015; determinar la relación entre el monitoreo de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.

Con relación a la hipótesis general esta fue: la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015. Además, tuvo cinco hipótesis específicas: (a) la admisión de personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015; (b) la aplicación de personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015; (c) la compensación de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015; (d) el desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015; (e) el monitoreo de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes a nivel nacional, Herrera Edilfonzo (2023) en Lima, efectuó un estudio a fin de indicar la relación existente en la cadena de custodia y el homicidio simple, calificado y lesiones, para lo cual efectuó un estudio de enfoque cuantitativo, teniendo como población a 80 fiscales y policías, respecto a sus resultados se verificó una relación significativa entre la cadena de custodia y los delitos de homicidio simple, el homicidio calificado y las lesiones, concluyendo que, a mayor nivel de eficacia en la cadena de custodia se puede presentar un mejor seguimiento en la unidad de muestra.

La investigación de Moreno Rivera (2021) en Piura, tuvo como finalidad comprobar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los centros de salud policiales; con un estudio de enfoque cuantitativa y de tipo descriptivo correccional, su unidad de medida fueron 71 efectivos. Los principales resultados obtenidos establecen que, la gestión de talento humano se encuentra en un 59% en nivel regular, el 34% bueno y 7% malo, concluyendo de esta manera que la gestión de talento humano y el desenvolvimiento laboral reflejan un índice de correlación positiva moderada.

Ahora bien, Quecaño Condori (2021) en Lima, buscó establecer la correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño policial en la DINOES, realizando un estudio cuantitativo, estableciendo como su población a 120 policías, donde se tuvo como resultado que, existía una relación de tipo directa entre las variables indicadas en la investigación, concluyendo de esta forma que la relación entre ambas es de nivel alto.

Por su parte, Llontop Ramírez (2019) en Lima, realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptiva correlacional, a fin de comprobar la relación entre la escena del delito y la cadena de custodia en Lima Norte, teniendo como población a 500 policías. En cuanto a los resultados de la investigación, se considera que a veces es primordial la cadena de custodia para proteger los medios probatorios en el delito. Concluyendo que, se da una relación positiva entre el resguardo de los medios probatorios y los mecanismos para elaborar la cadena de custodia.

Asimismo, Cayotopa Pimentel (2019) en Lima, con su investigación cuantitativa buscó corroborar en la Comisaría de Pro el grado de gestión del talento humano; para ello estudió a 151 efectivos policiales, logrando como resultados que, un 40.6% conciben el nivel de gestión del talento humano como medio, el 31.1% alto y 28.3% bajo; concluyendo de esta manera que, el desempeño y el rendimiento en sus puestos de trabajo poseen una diferencia de rango significativo.

Por otro lado, Ponce Contreras (2019) logró establecer el índice de relación entre el personal de investigaciones de una unidad policial y la gestión de talento humano, a través de un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, aplicando sus encuestas a 100 trabajadores de la oficina de la Inspectoría General de la PNP, de sus resultados se infirió que el 49.00% de ellos percibieron la gestión de manera baja, el 8.00 % moderado y el 43.00 % alta. Finalmente llegaron a la conclusión que, el talento humano se encuentra en un rango bajo en la unidad de investigación.

Respecto a los antecedentes a nivel internacional Hernández González et al. (2023) en Colombia, generaron un trabajo buscando establecer los procesos de incorporación y finalización de los efectivos policiales, mediante el análisis de su vida en la institución y su consecuente retiro, el trabajo fue cuantitativo teniendo como población a 169529 ex trabajadores de la policía, concluyendo que es de suma importancia que las altas direcciones brinden a su personal adecuadas condiciones que permitan el desarrollo óptimo dentro de sus puestos laborales.

Por su parte, Tamayo Benavides (2022) en Venezuela, se enfocó en determinar la manera como perciben los efectivos policiales la formación que reciben en sus centros de instrucción, así desarrolló un trabajo cuantitativo con una población de 5077 policías. Concluyendo que, los efectivos deben contar con capacitaciones, así como un nivel de estudio conforme a las labores asignadas, no dejando de lado los aspectos como infraestructura y equipamiento laboral.

En Culiacán, Portillo Tostado (2021) desarrolló un estudio cuantitativo con el propósito de establecer la magnitud entre el desarrollo de los efectivos policiales y el capital humano, para ello se tuvo como población a los policías de la zona, concluyendo que es de suma importancia la verificación y adecuación de una

gestión de talento humano dentro de la población y unidd de investigación para así poder cumplir con las asignaciones y trabajos otorgados a nivel operacional.

La propuesta planteada por Hamid Lone y Naaz Mir (2019) en Suiza, en referencia a la utilización de la tecnología en la cadena de custodia que haga más favorable el trabajo de los policía durante la investigación de diversos hechos delictivos generados de manera cibernética, fue realizada mediante un estudio cuantitativo que tuvo como foco de análisis a la unidad de investigación de crímenes digitales, concluyendo que la implementación y adecuación de la tecnología en las actividades de investigación policial son de suma importancia para el avance y debido proceso correspondientemente.

Ahora bien, la fundamentación teórica comprendió inicialmente la variable gestión de talento humano; quién durante su evolución de concepción e introducción en las empresas así como entidades, generó diversas teorías, dentro de las cuales se pudo indicar: (a) la teoría sobre el capital intelectual cuyo representante es Brooking (1997) y quién señaló que el activo existente dentro de una empresa; llámese trabajadores, son aquellos que incrementan de manera positiva el valor de la organización donde se encuentran efectuando sus labores.

Por su parte (b) la teoría de Navegator de Skandia, conforme a lo indicado por Bravo et al. (2023) el capital humano debe ser concebido como el despliegue de capacidades, conocimientos, destrezas y las vivencias de los empleados, así como de los directivos organizacionales. Asimismo, se tuvo a (c) la teoría moderna de Chiavenato (2019) agregó una serie de mecanismos que deben ser tomados en cuenta para un adecuado desarrolla de los recursos humano dentro de toda organización; siendo ellos los relacionados con la admisión, aplicación, compensación, desarrollo y monitoreo de personas, concebidos como las dimensiones del talento humano.

En referencia a las definiciones de la gestión de talento humano se indicó que, debe ser entendida como las acciones que se desarrollan de manera gerencial y se aplican de manera individual a cada trabajador de la empresa mediante los recursos necesarios, así como acciones referidas al ingreso, productividad, recompensas, desenvolvimiento y supervisión de estos (Chiavenato, 2019).

A su vez, Gaspar-Castro (2021) refirió que, el personal es sumamente importante para el funcionamiento óptimo organizacional, por tanto, se debe lograr una administración eficiente del mismo, ello influirá directamente en el desarrollo de sus actividades. En esa misma línea de ideas, Ramírez Molina et al. (2019) determinó que, la gestión de talento humano supone actividades desarrolladas, teniendo en consideración sus competencias, proyecciones y reforzamiento de procedimientos, buscando mejoras a nivel personal y organizacional.

Algo similar ocurre con lo indicado por Alles (2019) al establecer que, el talento es concebido como las competencias que poseen los trabajadores para el desenvolvimiento práctico dentro del puesto asignado, tomando en consideración sus características, comportamiento, aptitud, entre otros aspectos, reflejándose en el trabajo asignado. Lo mismo ocurre con lo referido por Conrero (2019) quién indicó que, las empresas buscan incluir dentro de sus empresas a trabajadores que adquieran un adecuado talento relacionado con la tecnología y modernización para el cumplimiento de sus actividades.

En este contexto, se precisó los aspectos referidos a la importancia de la gestión de talento humano, así Bazán de Franco y Tejedor Vergara (2022) aseveraron que, es necesario que las empresas otorguen y doten a su personal de capacitación, elementos y recursos que hagan efectiva la labor que desarrollan y fueron asignadas oportunamente. Arias Pérez y López Paredes (2019) refirieron que, el talento humano es vital para las empresas, por tanto, debe conocerse al personal que labora dentro de ellas, en la medida que son el eje principal para su desarrollo.

Por su lado, Barrios Hernández et al. (2020) indicaron que, el talento humano es primordial, siendo el principal antecedente para el desarrollo laboral, en ese sentido cada organización debe ser consciente del desenvolvimiento, así como de las herramientas que otorga a su personal. En adición a ello, Vera Barbosa y Blanco Arias (2019) confirmaron que, la trascendencia del capital humano se encuentra plasmada en la captación por las empresas que tengan como primordial eje a los trabajadores, para lo cual deben realizar un cambio hacia la globalización de las estrategias plasmadas en las labores otorgadas a cada uno de ellos.

Ahora bien, respecto a las dimensiones se indicó en primer lugar a la admisión de personas, la cual busca ingresar a los trabajadores a las organizaciones mediante la aplicación de diversos filtros que permitan la contratación de personal capacitado e idóneo para culminar las metas trazadas (Chiavenato, 2019). Del mismo modo, Quinde Castillo y Calvonapón Alva (2022) determinaron que la admisión de personas se relaciona directamente como las actividades que buscan el ingreso de nuevo personal, las cuales pueden ser establecidas mediante diversos medios de comunicación, correos electrónicos o de forma verbal, buscando nuevos elementos con diversidad de capacidades.

En esa misma línea de ideas, Castro Mori y Delgado Bardales (2020) establecieron que, las unidades de cada organización deben tener en consideración los procesos de ingreso del personal a los puestos laborales, consiguiendo de esta manera los objetivos empresariales trazados a corto y largo plazo. Por su parte, Castillo Arias (2021) concibió que es necesario la aplicación de estándares que permitan el ingreso a la institución de personas capacitadas y aptas para el desarrollo de sus actividades.

Como segunda dimensión se indicó a la aplicación de personas, Castro Mori y Delgado Bardales (2020) refirieron que, es el proceso por el cual se determina la manera, productividad, descripción y observación de las evaluaciones a realizarse dentro de las organizaciones; para Chiavenato (2019) esta dimensión tuvo en cuenta el desempeño del cargo que va a ocupar el candidato seleccionado, por tanto, es el medio por el cual la empresa efectúa la integración del recurso humano, señalando el cargo a desarrollar y las actividades a cumplir. Algo similar ocurrió con lo indicado por Iturralde Pulla et al. (2020) quienes manifestaron que, las experiencias de cada trabajador son sumamente importante para poder establecer las actividades que efectuarán en la empresa, adquiriendo actitudes que permitan tomar decisiones y determinar la forma como están desarrollando su trabajo.

Ahora bien, la tercera dimensión se refirió a la compensación de personas, conforme a lo aseverado por Chiavenato (2019) tiene como finalidad lograr la motivación del personal, de esta manera busca la permanencia de este dentro de la organización, por ende, es un proceso que se encuentre referido al mantenimiento del personal dentro de la organización. Por su parte, Gaspar Castro

(2021) expresó que, esta dimensión puede ser observada de manera directa mediante el aumento de sueldos, comisiones, premios u otros similares, y de manera indirecta como descansos, gratificación, vacaciones, etc.

Asimismo, respecto a la compensación Calle Terrones (2021) estableció que, es necesario tener a los trabajadores motivados a fin de determinar la manera como se desarrolla dentro de sus labores, por ende, la empresa no debe dejarse de lado este aspecto como elemento fundamental que establecerá el éxito o fracaso de las actividades encomendadas. Así Calics Salcedo y Villadiego Sánchez (2022) indican que, la remuneración a los trabajadores debe realizarse en correspondencia con las labores de efectúan y fueron asignadas al ingreso a la organización.

El desarrollo de personas es la cuarta dimensión, en el cual se enfatizó el proceso de entrenamiento como modelo de transmisión de información, programación y ejecución de acciones de entrenamiento, para posteriormente evaluar los resultados obtenidos (Chiavenato, 2019). Con esta dimensión Gutiérrez Fajardo (2020) estableció que, se busca un progreso en las actividades que desarrolle el personal de manera independiente u organizacionalmente, en consecuencia, el comportamiento, la mejora en la cultura de la empresa y el desarrollo y aprendizaje permanente son los pilares del desarrollo de personas. Por su parte Ramírez et al. (2019) enfatizaron que, la capacitación es el medio por el cual las personas van adquiriendo habilidades, conocimientos y aptitudes esenciales para el cumplimiento de sus actividades empresariales, logrando con ello una mejora en su desenvolvimiento dentro y fuera de su puesto laboral.

Respecto a la quinta dimensión se encontró referida al monitoreo de personas según Chiavenato (2019) es el control de la empresa que busca que el personal cumpla con las labores encomendadas, haciendo posible con ello el consecuente logro de los objetivos organizacionales. Gutiérrez Fajardo (2020) estableció que, esta dimensión esta referida a la supervisión de la manera cómo actúan y desarrollan los empleados las actividades otorgadas y determinadas, buscando con ello generar la retroalimentación de los aspectos negativos y positivos que van surgiendo en el desarrollo diario de sus labores organizacionales. Asimismo, Gaspar Castro (2021) indicó que, es necesario la verificación de las actividades que desarrollan los empleados, por tanto, se debe tomar en

consideración la aplicación de tareas y actividades que demuestren el desarrollo adecuado y óptimo de lo asignado.

Ahora bien, respecto a la variable referida al procedimiento de cadena de custodia, se establecieron las teorías en las cuales se fundamenta siendo ellas: la teoría procesalista, materialista y jurisdiccionalista del proceso, así respecto a la primera Cachón Cadenas (2020) se enfocó en la forma como se desarrolla ya sea el proceso penal o el proceso civil; en el proceso penal se busca que el juzgador resuelva a través de una apreciación discrecional de los medios probatorios que fueron presentados dentro de la investigación.

En cuanto a la teoría materialista Véscovi (2020) manifestó que, estamos frente a la diferenciación del proceso a partir de la relación entre el estado y los ciudadanos o la relación existente entre ciudadanos sin intervención del estado; tomando así al derecho penal como la relación de derecho público y al derecho civil donde se da la relación entre privados. Esta teoría dio a conocer la existencia de una vinculación estrecha entre el Estado y los ciudadanos que se encuentran involucrados dentro de un proceso penal, con el fin de llegar al establecimiento de una solución jurídica adecuada a la normativa existente, logrando así la aceptación social.

Por último, la teoría jurisdiccionalista conforme a lo indicado por González de Sánchez (2020) el proceso penal lo que busca es dar a resaltar el ius puniendi, en donde existe una facultad sancionadora por parte del Estado, observando un adecuado proceso penal establecido en la normativa. La teoría jurisdiccionalista del proceso refirió que el Estado es el máximo redentor dentro de toda investigación penal, quién a través de su poder de juzgamiento hace posible la determinación de culpabilidad de los hechos delictivos.

Respecto a la definición de la cadena de custodia, Silvan Rodríguez y Méndez Paz (2020) refirieron que, esta supone una debida impartición de justicia a cargo de los diversos órganos encargados, por tanto, es necesario que estos logren que los actores en el proceso se encuentren capacitados y en caso de existir falencia, brindar la capacitación y otorgamiento de diversas herramientas para obtener las aptitudes, capacidades y conocimientos necesarios a efectos de realizar

una labor óptima en la cadena de custodia. Por su parte, Piva Torres (2021) determinó que, el procedimiento de cadena de custodia busca establecer que la evidencia recolectada al inicio de la investigación es aquella que se presentó durante el desarrollo del proceso judicial, la cual pudo haber sido entregada por testigos, recolectada por los efectivos policiales o médicos forenses respectivamente.

De manera similar Ramírez Castañeda (2022) infirió que, la custodia de los elementos tiene como objetivo garantizar la identidad, preservación y conservación de las evidencias, a fin de poder lograr la identificación del actor delictivo. En ese sentido es menester que los agentes policiales tengan en cuenta cada una de las instrucciones establecidas para el adecuado recojo, preservación, seguridad y conservación de los indicios y evidencias que han sido recogidos en el lugar de los hechos.

La importancia de este procedimiento de custodia fue explicada claramente por Piva Torres (2021) al indicar que, la no recolección de manera idónea de los indicios y evidencias, así como su cuidado adecuado durante y en el proceso, puede terminar en una incertidumbre procedimental que acarree con pruebas mal presentadas, falsas o adulteradas. Así, la labor policial es sumamente primordial, por tanto, deben tomar conciencia de los protocolos diseñados para cada labor a realizar. Por su parte Brito Febles y Muñoz Alfonso (2022) refirieron que, la cadena de custodia es de suma relevancia para el área de criminalística y sobre todo para el desarrollo acertado del proceso penal.

Además de ello, Ochoa Jaramillo y Marín Arango (2022) expresaron que, la cadena de custodia cobra relevancia en los procesamientos penales, puesto que las irregularidades en la recolección de los indicios repercuten directamente en la legalidad de estos, conllevando a una absolución de los culpables o asignación de medidas coercitivas más favorables para los procesados. Igualmente, Fernández Romo et al. (2020) aseguraron que, este procedimiento adquiere relevancia al asegurar la integridad de la inspección del lugar de los hechos.

Para las dimensiones del procedimiento de cadena de custodia se consideró lo establecido por Ramírez Castañeda (2022), quien refirió que la cadena de

custodia busca asegurar la individualización, seguridad y la preservación, referidos a los materiales y evidencias recolectas en el lugar de los hechos que se encuentran sujetos a investigación.

La primera dimensión, estuvo referida a garantizar la individualización así Ramírez Castañeda (2022) indicó que, es uno de los pilares básicos para un adecuado cumplimiento del procedimiento de cadena de custodia, en la medida que se busca la descripción detallada de los indicios y evidencias obtenidas en la labor de recopilación, con lo cual se bridarán medios de prueba eficaces para la discrecionalidad del juzgador en el proceso a llevarse a cabo con posterioridad. Por su parte Nohpal Rodríguez (2022) refirió que, al hablar de individualización de los elementos, supone que el agente policial se encuentre debidamente capacitado con la finalidad de poder identificar a los indicios y evidencias de acuerdo con sus características físicas, contexto, entre otros aspectos de igual similitud.

Asimismo, Mansilla Moya (2020) aseveró que, esta dimensión debe ser entendida desde dos perspectivas, primero basado en el *latu sensu*, que se refiere a circunscribir todo lo relativo a la identificación del lugar de la investigación y lo segundo es lo referente a lo *stricto sensu*, que hace alusión al registro independiente de las evidencias o indicios logrando con ello su confusión, mezcla o adulteración con otros, utilizando marcas que los individualice e identifique.

La segunda dimensión, estuvo referida a garantizar la preservación entendida como el cuidado de todos los elementos materiales, así como evidencias que tengan a fin de mostrar los hechos suscitados en una escena del delito (Vieira y Murilo, 2020). Además de ello Ramírez Castañeda (2022) indicó que, la preservación de los elementos y evidencias por parte de los efectivos policiales es una labor que debe ser considerada como fundamental, en la medida que con dicha actividad logrará la conservación íntegra de aquellos elementos y evidencias obtenidos.

Otro aporte que se adoptó es el indicado por Roma Valdés (2020) quién estableció que, los custodios deben efectuar las labores necesarias a fin de conservar en lo mínimos las características esenciales, así como aspectos fundamentales de los indicios y evidencias recolectados a fin de brindar adecuados

medios probatorios al juzgador, por otro lado, estamos haciendo alusión a la inalterabilidad de los indicios y evidencias logrando de esta manera su conservación absoluta. A su vez Solano Oviedo et al. (2023) aportaron que, las evidencias deben ser conservadas en su modalidad originaria, así es importante tener en cuenta los delitos cibernéticos.

Finalmente encontramos a la tercera dimensión relacionada con la seguridad de los indicios y evidencias, así Ramírez Castañeda (2022) manifestó que es un proceso por el cual se da protección a los elementos materiales, así como indicios y evidencias que se aprecien en la investigación, puesto que de ello depende lograr dar una adecuada certeza jurídica al juzgador de cómo se desarrollaron los hechos. Mansilla Moya (2020) respecto a este punto refirió que los agentes deben realizar todas las acciones necesarias para que se pueda proteger, cuidar los elementos encontrados en la escena de un delito y que serán evaluados posteriormente en un proceso.

Vieira y Murilo (2020) hicieron una diferenciación entre dos momentos, el primero es el resguardo que se genera a los materiales por parte de los agentes policiales, desde su recolección hasta su entrega en el departamento correspondiente y el segundo momento es brindar todas las facultades para que la recolección de estos medios sea presentada de manera intangible hacia los fiscales para el inicio del proceso. En ese mismo contexto Romero Luna et al. (2022) indicaron que, muchos de los criminales buscan adulterar las pruebas generadas en la escena del crimen, por ello es de suma importancia el resguardo de estas por parte de los agentes policiales.

III. METODOLOGÍA

El paradigma positivista fue acogido por el presente estudio, puesto que se verificaron los hechos mediante la observación y la experimentación (Arispe Alburquerque et al., 2020). Asimismo, se desarrolló teniendo un enfoque cuantitativo, en donde se buscó el planteamiento de nuevas hipótesis y formulación de teorías a través de la medición y cuantificación (Arispe Alburquerque et al., 2020). El método hipotético deductivo fue aplicado en esta investigación, entendiendo según palabras de Arispe Alburquerque et al. (2020) que, se parte formulando hipótesis para finalizar obteniendo conclusiones.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

En torno a la perspectiva utilizada fue de tipo básica, buscando adquirir nuevos conocimientos que surgen mediante la observación y fundamentación teórica de los elementos estudiados. Como manifestó, Arias Gonzáles (2021) este tipo de investigación no busca dar respuesta a problemas de manera inmediatas, su objetivo es ser el pilar teórico para futuros estudios. Asimismo, estuvo desarrollado bajo un nivel descriptivo, puesto que se buscó la descripción en un momento determinado de las variables investigadas (Arispe Alburquerque et al., 2020).

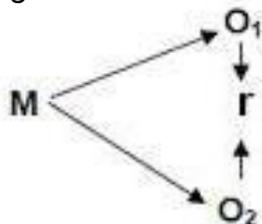
3.1.2. Diseño de investigación.

A fin de dar respuesta a la problemática establecida en la investigación se tuvo como diseño el no experimental, en razón a que no hubo manipulación de las variables, realizando únicamente la observación de estas para posteriormente analizarlas (Arispe Alburquerque et al., 2020).

Asimismo, conforme a la cantidad de mediciones de las variables fue de tipo transversal (Arispe Alburquerque et al., 2020), correlacional puesto que buscó indicar el rango de relación entre las variables establecidas en la investigación (Bernal, 2016).

Figura 1

Diagrama simbólico de correlación



Nota: Ñaupás Paitán, H. et al. (2019)

Dónde:

M Muestra,

V₁ Gestión de talento humano

V₂ Procedimiento de cadena de custodia

r Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano.

Definición conceptual

Acciones desarrolladas de manera gerencial aplicadas individualmente a cada trabajador de la empresa mediante los recursos necesarios, así como acciones referidas al ingreso, productividad, recompensas, desenvolvimiento y supervisión de estos (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

El cuestionario aplicado mide la variable en sus 5 dimensiones: (a) admisión; (b) aplicación; (c) compensación; (d) desarrollo y (e) control de personas.

Indicadores

En referencia a los indicadores de las dimensiones de la variable uno, se tomó en consideración los siguientes aspectos: (a) en la admisión, se consideró los aspectos de reclutamiento así como la selección del capital humano para el ingreso a la organización; (b) en cuanto a la aplicación se evaluó los temas referidos al desempeño de cargo y la consecuente evaluación a las actividades desarrolladas;

(c) ahora bien en la compensación de personas se estimó analizar la motivación y remuneración que se genera en la entidad policial; (d) respecto al desarrollo se enfocó en determinar los procesos de capacitación brindados y (e) el monitoreo verificó el control de personal respectivamente.

Escala de medición

Conforme a lo establecido por Arispe Alburqueque et al. (2020) la escala de medición ordinal establece relaciones de categoría igual, mayor, menor o niveles entre los individuos. Así la investigación utilizó puntuaciones de 1 a 5.

Variable 2: Procedimiento de Cadena de Custodia.

Definición conceptual

Para Ramírez Castañeda (2022), es el procedimiento que tiene como objetivo garantizar la identidad, preservación y conservación de las evidencias, a fin de poder lograr la identificación del actor delictivo.

Definición operacional

El cuestionario aplicado mide la variable en sus 3 dimensiones: (a) garantizar la individualización; (b) garantizar la seguridad y (c) garantizar la preservación.

Indicadores

Los indicadores de la variable dos estuvieron determinados de la siguiente manera: (a) el aspecto referido a garantizar la individualización buscó establecer la descripción de características específicas y localización exacta en el contexto de los elementos encontrados en la escena de un delito; (b) cuando se evaluó garantizar la seguridad, se corroboró si se guardaba protección y vigilancia de lo recolectado y (c) respecto a garantizar la preservación, se tuvo en consideración los temas referidos a asegurar la conservación e inalterabilidad.

Escala de medición:

Conforme a lo establecido por Arias Gonzáles (2021) la escala ordinal realiza la medición de forma ordenada, por ello en el presente estudio se estableció puntuaciones de 1 a 5.

3.3. Población y unidad de análisis

Población

Para Arias Gonzáles (2021) la población debe ser entendida como el conjunto de sujetos con particularidades similares, siendo este de manera finita o infinita; en la presente investigación estuvo integrada por 90 efectivos de la unidad policial referida, asimismo al ser un número reducido se tomó al total como población muestral del estudio.

Criterios de inclusión

Para determinar los criterios de inclusión se consideró a todos los policías que se encontraban prestando labores en la unidad de investigación el día de la aplicación del instrumento, de ambos sexos y que realizaran trabajo de investigación de los hechos delictivos que se suscitaban en la zona.

Criterios de exclusión

Los agentes policiales que estaban laborando en otras unidades fuera del rubro de investigación el día que se aplicó el instrumento.

Unidad de análisis

En palabras de Arias Gonzáles (2021), está conformada por quienes proporcionaron los datos para el análisis correspondiente; por tanto, son los agentes de la Comisaría de Puente Piedra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Sobre el particular Baena (2017) se refirió a la herramienta que hace posible la aplicación del método que se va a utilizar; por ello se empleó la encuesta, brindando datos e información sobre la problemática planteada.

Instrumento

El estudio aplicó como instrumento el cuestionario, entendido en palabras de Arias Gonzáles (2021) como una herramienta para adquirir datos referidos a la investigación.

Se aplicaron dos encuestas, así el cuestionario de la variable uno se compuso de 32 ítems y el referido a la variable dos tuvo 14 ítems. Ambos respondieron a una escala de tipo Likert de cinco categorías: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre, considerando sus variables respectivamente.

Validez

Para Arispe Alburqueque et al. (2020), es el nivel con el cual se busca determinar el valor de una variable, así en este trabajo el cuestionario fue puesto a opinión de 03 expertos, quienes conforme a su trayectoria y conocimientos establecieron la aplicabilidad de este, indicando que los instrumentos contenían los parámetros de pertinencia, la relevancia y finalmente la claridad, considerando finalmente que el mismo tiene la suficiencia para la medición adecuada de las dimensiones establecidas en la investigación.

Confiabilidad

Este supone un procedimiento previo que tiene como objetivo corroborar las condiciones en las cuales será aplicado el instrumento y que coinciden con la realidad (Arispe Alburqueque et al. 2020). En ese sentido, el estudio realizó la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach aplicando una prueba piloto a 30 policías, obteniendo como valor 0.948 para la primera variable y 0.878 para la variable dos, comprobando que los instrumentos son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

A fin de aplicar el estudio, se solicitó el permiso pertinente al jefe de la unidad policial de Puente Piedra para verificar la problemática que se planteó en la investigación. El siguiente paso fue efectuar la validación de los cuestionarios por parte de los expertos, para posteriormente aplicar una prueba piloto y determinar la confiabilidad de los mismos, de esta forma se procedió aplicar a la muestra poblacional los cuestionarios teniendo en consideración la confidencialidad y cuidado de la información personal de la muestra, luego se recogieron los datos los cuales fueron ingresados a una base de datos apoyándonos del programa SPSS y Microsoft Excel para obtener los resultados descriptivos e inferenciales. Asimismo, se efectuó la discusión teniendo en consideración los resultados, la teoría y los

antecedentes a nivel nacional e internacional, seguidamente se generaron las conclusiones relacionadas con los objetivos planteados en la investigación, para culminar con las recomendaciones referidas a las variables de estudio respectivamente.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de los datos, se efectuó lo siguiente: primero se clasificó y codificaron los hechos recogidos realizando el procesamiento de estos a través de la base de datos, con el fin de organizarlos y realizar su consecuente interpretación. Luego se efectuó el análisis de los datos descriptivos mediante el baremo obtenido en cada una de las variables teniendo en cuenta los niveles y rangos respectivamente, para lo cual se efectuaron tablas de frecuencia y barras realizando una relación y comparación de lo adquirido, para lo cual la estadística se evaluó utilizando el programa SPSS 21.0 para Windows XP y el EXCEL. Asimismo, para contrastar las hipótesis se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, la cual indicó el coeficiente de correlación que se utilizó para comprobar las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman logrando la contrastación de las hipótesis y establecer la discusión y conclusiones respectivas.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la información plasmada en la presente investigación, la misma fue plasmada conforme a lo indicado en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-VI-UCV. Se utilizó la norma APA 7 para efectuar las citas de las fuentes utilizadas teniendo en consideración las ideas base de los autores; asimismo, se buscó la legitimidad de la información y resultados obtenidos en el estudio. Teniendo la autorización del encargado de la unidad policial, se aplicó el instrumento cumpliendo con la reserva de los datos respectivos.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

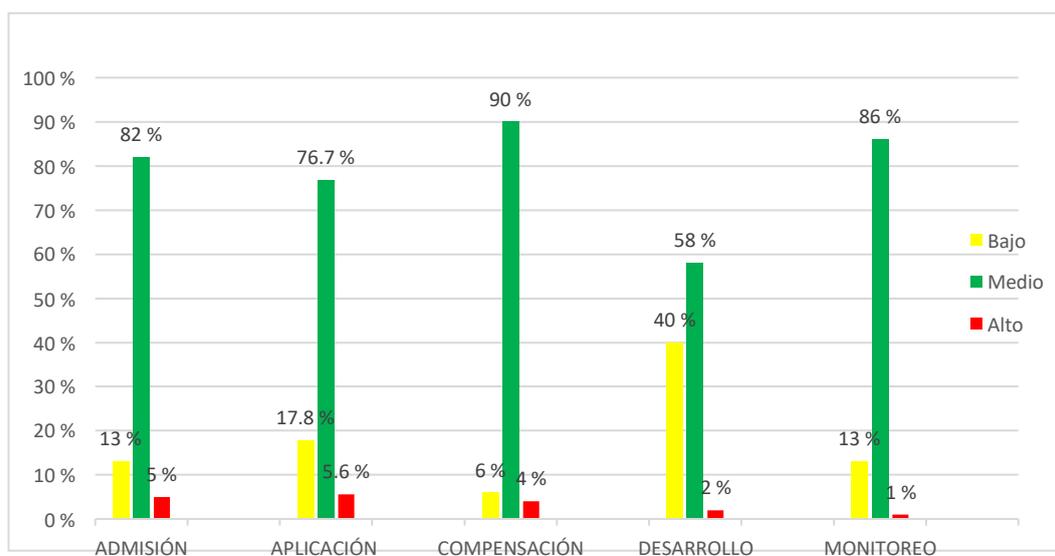
Tabla 1

Distribución por niveles de la Gestión de Talento Humano y sus dimensiones.

NIVEL	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO									
	Admisión		Aplicación		Compensación		Desarrollo		Monitoreo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	12	13	16	17.8	5	6	36	40	12	13
Medio	74	82	69	76.7	81	90	52	58	77	86
Alto	4	5	5	5.6	4	4	2	2	1	1

Figura 2

Distribución por niveles de la Gestión de Talento Humano y sus dimensiones.



En la tabla 1 y figura 2, respecto a la dimensión admisión los encuestados indicaron que dicho aspecto se encontraba en un 13% en nivel bajo, un 82% y un 5% en un nivel, medio y alto respectivamente. Con relación a la aplicación se encontró un 17.8% en nivel bajo, 76.7% medio y un 5.6% en nivel bajo. Por su parte la compensación indica que el 6% es de nivel bajo, el 90% de nivel medio y el 4% en un nivel alto. Respecto al desarrollo, se apreció que el 40% tenía un nivel bajo, el 58% medio y el 2% alto. Finalmente, el 13% refirió que el monitoreo se encontraba en un nivel bajo, el 86% en nivel medio y el 1% en un nivel alto.

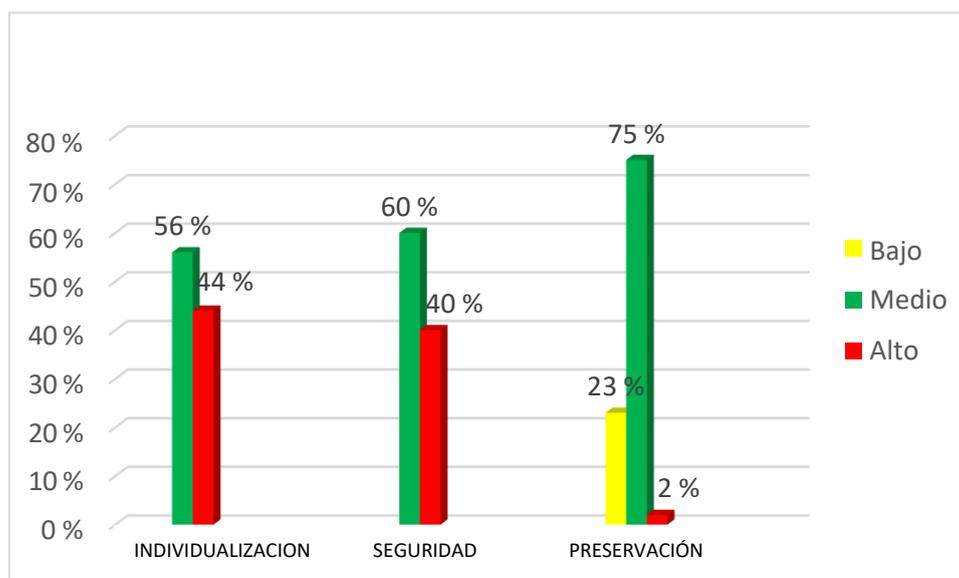
Tabla 2

Distribución por niveles de la variable Procedimiento de Cadena de Custodia con sus dimensiones.

NIVEL	PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA					
	Individualización		Seguridad		Preservación	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo					21	23
Medio	50	56	54	60.0	67	75
Alto	40	44	36	40.0	2	2

Figura 3

Distribución por niveles de la variable Procedimiento de Cadena de Custodia con sus dimensiones.



En la tabla 2 y figura 3, respecto al procedimiento de cadena de custodia se ha verificado que, el 56% indicaron que la individualización está en un nivel medio y el 44% en un nivel alto. Por su parte con relación a la seguridad, el 60% indicó que era realizado en un nivel medio mientras que un 40% en un nivel alto. En relación con la preservación se verificó que el 23% señaló que se desarrollaba en un nivel bajo, el 75% y un 2% en nivel medio alto correspondientemente.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov

H0: Las variables no siguen una distribución normal.

H1: Las variables siguen una distribución normal

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CADENA DE CUSTODIA	Bajo	.391	8	.001	.641	8	.000
	Medio	.374	12	.000	.640	12	.000
	Alto	.416	10	.000	.650	10	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

A fin de poder asumir la prueba estadística que logre el análisis de la hipótesis planteadas, se procedió a realizar el análisis por la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Shapiro-Wilk con un nivel de significación del $\alpha = 0.05$ en opuesto al p _value de 0.000 y 0.000 al tener una muestra menor de 50 unidades, en consecuencia se asume que la comparación es suficiente para establecer que los datos obtenidos no provienen de muestra de distribuciones normales (se acepta la hipótesis nula), en consecuencia los datos serán analizados por la prueba no paramétrica de asociación del Chi cuadrado y el Rho de Sperman.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

HO: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

HI: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia

Tabla 4

Correlación entre la gestión de talento humano y el procedimiento de cadena de custodia.

			Gestión del talento humano	Procedimiento de cadena de custodia
Rho de	Gestión del	Coeficiente de	1,000	,386**
Sperman	talento	correlación		
	humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Procedimiento	Coeficiente de	,386**	1,000
	de cadena de	correlación		
	custodia	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En razón a que, en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es inferior que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable uno se relaciona directamente con el procedimiento de cadena de custodia.

Prueba de hipótesis específica 1

HO: La admisión de personas no se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

HI: La admisión de personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

Tabla 5

Correlación entre la admisión de personas y el procedimiento de cadena de custodia.

			Admisión de personas	Procedimiento de cadena de custodia
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Procedimiento de cadena de custodia	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Respecto a la tabla 5, corroboró que se rechaza la hipótesis nula, en razón a que en la prueba efectuada se observa una relación baja ($r=0.409^{**}$) y teniendo en cuenta que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$.

Prueba de hipótesis específica 2

HO: La aplicación de personas no se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

HI: La aplicación de personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

Tabla 6

Correlación entre la aplicación de personas y el procedimiento de cadena de custodia.

			Aplicación de las personas	Procedimiento de cadena de custodia
Rho de	Aplicación de	Coeficiente de	1,000	,530**
Sperman	las personas	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Procedimiento	Coeficiente de	,530**	1,000
	de cadena de	correlación		
	custodia	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Conforme a la tabla 6, se observó una relación moderada ($r= 0.530^{**}$), es decir mientras se mejore el proceso de aplicación de personas, también se mejorará el procedimiento de cadena de custodia, por tanto, en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

HO: La compensación de las personas no se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

HI: La compensación de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia

Tabla 7

Correlación entre la compensación de personas y el procedimiento de cadena de custodia.

			Compensación de personas	Procedimiento de cadena de custodia
Rho de	Compensación	Coeficiente de	1,000	,341**
Sperman	de personas	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Procedimiento	Coeficiente de	,341**	1,000
	de cadena de	correlación		
	custodia	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Se ha observado que, el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, por cuanto se rechazamos la hipótesis nula concluyendo que el proceso de compensación de las personas se relaciona en un nivel bajo ($r= 0.341^{**}$) con la segunda variable.

Prueba de hipótesis específica 4

HO: El desarrollo de las personas no se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

HI: El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

Tabla 8

Correlación entre el desarrollo de personas y el procedimiento de cadena de custodia.

			Desarrollo de las personas	Procedimiento de cadena de custodia
Rho de Spearman	Desarrollo de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Procedimiento de cadena de custodia	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Ahora bien, en esta tabla se rechazó la hipótesis nula, puesto que el nivel de confianza fue $\alpha=0.01$; siendo esta relación moderada ($r= 0.588^{**}$), así a medida que se mejore el proceso de desarrollo de las personas también se mejorará el procedimiento de cadena de custodia.

Prueba de hipótesis específica 5

HO: El monitoreo de las personas no se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

HI: El monitoreo de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia.

Tabla 9

Correlación entre el monitoreo de personas y el procedimiento de cadena de custodia.

			Monitoreo de las personas	Procedimiento de cadena de custodia
Rho de Spearman	Monitoreo de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Procedimiento de cadena de custodia	Coeficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Respecto a la tabla 9 se rechaza la hipótesis nula y se establece que el proceso de desarrollo de las personas se relaciona directamente con el procedimiento de cadena de custodia. Siendo esta una relación moderada ($r=0.399^{**}$).

V. DISCUSIÓN

A raíz de la interpretación de los resultados obtenidos estadísticamente, así como inferencial y descriptivamente se pudo establecer que, respecto a la hipótesis general del estudio se corroboró que, el talento humano posee una relación directa y significativa con el procedimiento de cadena de custodia, se asumió que la gestión de talento humano necesita ser mejorada y que el procedimiento de cadena de custodia llevado a cabo en la mencionada institución no se desarrolla de manera idónea.

De la misma manera, en el trabajo de investigación de Ponce Contreras (2019) reflejó que el 49% de los investigados establecieron que la gestión referida al factor humano en la comisaría de estudio se encontraba en un nivel bajo, ello debido a determinados factores referidos a la capacitación, inadecuada formación para el ingreso a los puestos laborales, así como designación en los cargos establecidos previamente.

Asimismo, respecto a la primera hipótesis específica se corroboró que, sólo el 5% de los agentes indicaron que los aspectos referidos a la correcta evaluación de los policías para su ingreso a las agencias están en un nivel alto, por lo que se establece la necesidad que este aspecto sea previsto por las entidades respectivas encargadas de la calificación de los postulantes a las unidades de investigación. Esto supone que los cargos institucionales que tienen a su cargo el ingreso del personal a la entidad indiquen claramente los términos de referencias para la ocupación de los cargos asignados.

Así Quinde Castillo y Calvonapón Alva (2022) refirió que, los aspectos de ingreso del personal deben ser previamente indicados por diversos medios comunicativos con el propósito que los aspirantes cumplan con lo solicitado previamente. De igual forma el estudio realizado por Hernández González et al. (2023) dio a conocer que es imprescindible que los altos mandos indiquen de manera clara los procesos de admisión que busquen el reclutamiento y la selección adecuada para el ingreso a la entidad.

Ahora bien, es preciso también tener en consideración lo referido por Chiavenato (2019) quién determinó que la admisión de personas es la ruta de acceso de los trabajadores a la organización, puesto que la misma representa la entrada solo a los candidatos que se encuentren con la capacidad de acoplar sus características personales a las predominantes en la entidad. Debe considerarse que un factor que influye de manera directa en el nivel medio que posee la admisión de personas dentro de la unidad de análisis se encuentra relacionado con la deficiencia existente en los mecanismos adoptados para el ingreso del personal a dicha institución, tales como el inadecuado proceso de reclutamiento.

Con referencia a la segunda hipótesis referida a la dimensión de aplicación de personas se observó que el 76% del personal policial consideró que el proceso de aplicación de personas es de nivel medio, en tanto que el 17% consideró un nivel bajo, y sólo un 45% del personal consideró un nivel alto, evidenciando que es necesario una mejora significativa de todos los aspectos referentes al proceso de aplicación de personas, tal como lo planteó Chiavenato (2019) la aplicación de personas son los primeros pasos para el ingreso del nuevo personal, teniendo en cuenta el desempeño del cargo que debe desarrollar y la evaluación del mismo; aspectos que se evidencian en un porcentaje medio dentro de la comisaría evaluada, y por ende necesitan ser observados con mayor cautela por parte de los directivos de dicha entidad pública.

Lo antes señalado tiene similitud, con los resultados indicados por Moreno Rivera (2021) quien refirió que, el desempeño laboral es vital para el desarrollo de las actividades de los efectivos dentro de sus puestos de labores, así el 59% de la muestra en estudio indicó que las acciones referidas a un adecuado desempeño y consecuente evaluación se encontraba en nivel regular, verificándose una relación significativa en relación a las variables de estudio. Por tanto, es primordial que los agentes realicen sus actividades conforme al protocolo para la recolección de los materiales que han sido desarrollados en una investigación referente a la comisión de un acto delictivo.

En ese sentido, se observó que el 60% del personal policial consideró que la garantía de la seguridad en el procedimiento de cadena de custodia fue de nivel

medio, en tanto que el 40% consideró un nivel alto, lo cual indicó la existencia de un nivel medio en la garantía de la seguridad en el procedimiento de cadena de custodia por el personal policial de la Comisaría de Puente Piedra durante el año 2015. Sobre el particular, Roma Valdés (2020) hizo hincapié en la labor de preservar con cuidado todos los detalles referidos al material adquirido y embalado en la escena de un delito a fin de que los mismos no sean adulterados para lo cual deben prestar una adecuada protección y vigilancia.

En esa misma línea de ideas, la tercera hipótesis referida a las actividades que buscan la compensación del personal, se observó que un 4% del personal consideró que dicho aspecto se encontraba en un nivel alto, asumiendo así que el proceso de compensación de personas requiere ser mejorado, a fin de lograr un desarrollo eficiente en el cumplimiento de labores de los efectivos policiales, conforme a lo indicado por Gaspar Castro (2021) es preciso que este aspecto sea tomado en cuenta desde una perspectiva directa relacionada con incrementos de salarios, bonos, u otros aspectos monetarios y asimismo una perspectiva indirecta referida a descansos, vacaciones adicionales, entre otros.

Sobre el particular, se encontró los resultados planteados por Que caño Condori (2021) en Lima, donde se verificó que la población indicó como factor importante una adecuada motivación y consecuente remuneración hacia los policías para lograr el desempeño idóneo de los mismos. Asimismo, Cayotopa Pimentel (2019) con su investigación cuantitativa corroboró que un 40.6% refieren que existe un nivel en rango medio de gestión del talento humano, concluyendo que el rendimiento y evaluación de las actividades realizadas deben ser verificadas conforme a las compensaciones que se otorgan las cuales generan aspectos de motivación directa y significativa.

Al mismo tiempo la dimensión relacionada con el desarrollo de personas que comprende la cuarta hipótesis reflejó que sólo un 2% estableció que la capacitación brindada por la entidad se encuentra en un nivel alto, de lo cual se podría asumir que es imprescindible que la organización se preocupe por el adecuado desenvolvimiento de personas dentro de la comisaría, requiriendo la

implementación de factores a través de una continua capacitación y desarrollo óptimo de la organización.

A propósito de lo mencionado líneas anteriores debe resaltarse lo establecido por Chiavenato (2019) quién manifestó que esta dimensión busca fortalecer la mayoría de las instituciones públicas, incorporando dentro de sus políticas capacitaciones para un adecuado desarrollo de su personal, enfatizándose en el proceso de entrenamiento como modelo de transmisión de información, programación y ejecución de acciones de entrenamiento, para posteriormente evaluar los resultados obtenidos.

Respecto a ello, Llontop Ramírez (2019) en su investigación afirmó que, es importante la protección de los medios probatorios lo cual se va relacionar directamente con la aptitud y cumplimiento de labores especializadas en la recolección de los medios adquiridos en un acordamiento de elementos probatorios; en este sentido es necesaria la mejora significativa en esta característica de suma importancia dentro del procedimiento de cadena de custodia es el referente a la seguridad que debe darse a los elementos materiales, así como indicios y evidencias que se aprecien en la investigación, puesto que de ello depende lograr dar una adecuada certeza jurídica al juzgador de cómo se desarrollaron los hechos.

Sobre el particular, lo expuesto se relaciona con lo hallado por Tamayo Benavides (2022) quién estableció que la población en análisis refirió que es primordial que los efectivos sean capacitados teniendo como referencia las actividades que se asignaron previamente, en ese mismo contexto Hamid Lone y Naaz Mir (2019) hace alusión a la necesidad de utilizar la tecnología para que agentes policiales se encuentren adecuadamente instruidos respecto a la recolección de los medios probatorios que se generan en un hecho delictivo respectivamente. Coincidimos con lo vertido por los investigadores al indicar que, la compensación de personas es un factor importante para el cumplimiento de las labores encomendadas a los trabajadores y en consecuencia es necesario elevar el nivel medio de la dimensión de compensación de personas en el personal policial de la comisaría evaluada.

Asimismo se observó que el 56% del personal policial consideró que dicho aspecto es de nivel medio y tan sólo el 44% consideró un nivel alto, lo cual hizo notar que existió un nivel bajo en referencia a la misma, teniendo en cuenta que según Ramírez Castañeda (2022) este componente es de suma importancia para lograr que las actividades a desarrollar en el procedimiento de recojo de las evidencias apoye a una conjetura acertada por parte del juez, quién tendrá información relacionada con la descripción exacta de las características así como el lugar donde fue recolectado.

Lo antes expuesto, se encuentra sustentado por la investigación realizada por Herrera Edilfonzo (2023) quién aseveró en su estudio que, es imprescindible que los efectivos tomen conciencia y se encuentren preparados en las actividades que desarrollan en la investigación de los crímenes de homicidio, por ello deben como primera actividad identificar a los elementos y establecer su individualización de todo lo recolectado logrando con ello adquirir una adecuada labor de custodia de los indicios y evidencias.

En relación a la quinta hipótesis planteada referida al monitoreo se observó que el 85% del personal policial consideró que el proceso de monitoreo de personas es de nivel medio, en tanto que el 13% un nivel bajo y sólo un 1% consideró un nivel alto, lo cual evidencia que los procesos referidos al monitoreo no se está desarrollando de manera idónea, por tanto es primordial entender lo indicado por Chiavenato (2019) al establecer que esta dimensión se refiere al seguimiento y guía del comportamiento y desenvolvimiento de las personas dentro de las unidades laborales.

En este contexto de ideas tal como lo planteó Gutiérrez Fajardo (2020) al referir que la vigilancia de las actividades establecidas ayuda a la recolección de las condiciones favorables y desfavorables en la asignación de labores en la organización. Los resultados hallados por Portillo Tostado (2021) en su investigación cuantitativa donde identificó como una necesidad que el desenvolvimiento y consecuente evaluación de los policías para lo cual se tiene que adquirir metodologías que se relacionen directamente con el talento humano a fin de lograr con las labores establecidas dentro y conforme a sus capacidades y

habilidades evaluadas en su incorporación institucional, ello se encuentra relacionado con lo referido por Gaspar Castro (2021) al aseverar que, es imprescindible la supervisión del desarrollo de actividades efectuados por el personal.

Por otro lado, el 74% del personal policial consideró que la garantía de la preservación en el procedimiento de cadena de custodia es de nivel medio, en tanto que el 23% consideró un nivel bajo, y sólo un 2% del personal consideró un nivel alto, por ende, se busca la inalterabilidad de los indicios y evidencias logrando de esta manera su conservación absoluta, evitando que aspectos del exterior afecten su integridad, siendo necesario por tanto la constante supervisión del desarrollo de actividades por los efectivos. En ese sentido, es primordial que las actividades desarrolladas sean de manera idónea, las cuales son verificados por los superiores para determinar la calidad de las acciones desarrolladas.

Esto se refleja en lo expuesto por Ramírez Castañeda (2022) al indicar que este procedimiento busca salvaguardar los materiales adquiridos en una investigación que tengan como fin la validez ante el juez y por ende un correcto funcionamiento del proceso penal y que deben ser supervisados por los agentes que tengan mayor conocimiento del desarrollo de las actividades a efectuar en el procedimiento de custodia.

Es así como, el monitoreo es uno de los aspectos esenciales para poder establecer una adecuada gestión de talento humano dentro del procedimiento de cadena de custodia, con lo cual se puede corroborar que las acciones referidas al conocimiento, admisión, recompensas, entre otras, sean visualizadas en esta última etapa de la ejecución de las actividades desarrolladas por los agentes policiales en la unidad de análisis.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al objetivo general, se ha corroborado que, la gestión de talento humano es un aspecto que debe tomarse en consideración para lograr un adecuado desarrollo del procedimiento de cadena de custodia, toda vez que se ha evidenciado la existencia de una relación significativa y moderada entre ambas variables de estudio, lo cual logrará una mejora significativa al requerirse por parte de los agentes policiales conocimientos, instrumentos, mecanismos, entre otros aspectos que hagan efectiva su labor asignada.

Segunda: En referencia al primer objetivo específico, se determinó que un adecuado procedimiento de reclutamiento y consecuente selección del personal policial dentro de las unidades de investigación generarán que las acciones desarrolladas en el procedimiento de custodia sean eficientes y eficaces, en razón a que se ha verificado que la admisión de personas posee una relación moderada en cuanto al procedimiento de individualización, seguridad y preservación de los elementos y evidencias generadas en una escena del delito.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico, es necesario que la aplicación de personas, proceso que se encuentra referido directamente con la supervisión de las actividades realizadas por los efectivos, sea verificada de manera óptima por la comisaría toda vez que, la designación en los puestos o cargos a efectuar de acuerdo con las aptitudes de los efectivos policiales tiene una relación significativa en el desarrollo del procedimiento referido.

Cuarta: Por otro lado, con relación al tercer objetivo específico se corroboró que, el proceso de compensación de las personas es fundamental en el procedimiento de cadena de custodia, es decir mientras se otorguen mayores aspectos y beneficios referidos a una adecuada motivación y sobre todo remuneración al personal, se tendrá efectivos que realicen de manera más efectiva el procedimiento de cadena de custodia.

Quinta: Respecto al cuarto objetivo específico, se indica que el desarrollo de los policías se verificó que, el mejoramiento de acciones en el proceso de instrucción de las personas genera una repercusión en la mejorar del procedimiento de cadena de custodia, por tanto, es imprescindible que se brinde las capacitaciones respectivas referidas a los procedimientos a seguir en la recolección de indicios y evidencias respectivamente.

Sexta: Finalmente con el quinto objetivo específico se concluyó que, el monitoreo de las personas es un aspecto que debe considerarse en el ejercicio de las labores efectuadas por los agentes policiales, por tanto, a medida que se mejore el control de las personas, también se perfeccionará el procedimiento de cadena de custodia.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que el Comandante a cargo de la comisaría unidad de análisis establezcan en sus documentos internos de gestión los aspectos necesarios para la integración de personal policial con características específicas a fin de realizar una adecuada protección, cuidado y seguridad de los elementos e indicios generados en una cadena de custodia.

Segundo: Es necesario que el Ministro del Interior en concordancia con los oficiales de la Policía Nacional del Perú, busquen establecer en la normativa los parámetros eficientes para una admisión efectiva de los policías dentro de la institución y sobre todo para aquellos que sean destacados a las unidades de investigación en donde se involucren directamente con el procedimiento de cadena de custodia.

Tercero: Los comisarios en coordinación con el Ministro del Interior deben establecer de manera clara en sus manuales sobre la correcta aplicación de la cadena de custodia, para así lograr que los participantes realicen un trabajo óptimo y eficaz que apoye con posterioridad al proceso judicial a iniciarse respectivamente.

Cuarto: Los comisarios en coordinación con el Ministro del Interior deben conceder diversos incentivos laborales a los efectivos con el objetivo de satisfacer las necesidades de estos, lo cual se ha observado posee una repercusión significativa en su adecuada labor en referencia a un adecuado procedimiento de cadena de custodia.

Quinto: El Ministro del Interior debe implementar políticas referidas a una capacitación permanente a los efectivos policiales de la comisaría en estudio, cuyo objetivo sea dotar de los aspectos referentes a la eficacia de la cadena de custodia seguida de una eficaz gestión de talento humano, puesto que se ha evidenciado una relación significativa entre el desarrollo de personas y el procedimiento de cadena de custodia.

Sexto: Es preciso que los agentes encargados de la comisaría establezcan los parámetros que se tomarán en consideración para el monitoreo constante de los agentes en la realización de sus actividades relacionadas con el procedimiento de cuidado y protección de los elementos y evidencias.

REFERENCIAS

- Alles, M.A. (2019). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Ediciones Granica.
https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_del_talento_humano/smqBDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Arias Gonzáles, J.L. (2021). *Diseño y Metodología de investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL.
- Arias Pérez, S.L & López Paredes, H. (2019). Commitment management, labor practices strengthening it. Study case. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 31-48. <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Arispe Alburqueque, C.A., Yangali Vicente, J.S., Guerrero Bejarano, M.A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L.A. y Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editado Universidad Internacional del Ecuador.
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E. y Figueroa Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión de talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bazán Franco, Y. & Tejedor Vergara, V.E. (2022). The systems approach in Human Talent Management. *FRECO SAPIENS*, 5(2), 23-34.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213255005/2213255005.pdf>
- Bernal, C.A. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Editorial Pearson.
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(7), 292-303. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576869546016>
- Bravo Cruz, N.E., Oviedo Pino, J.J, & Figueroa López, C.A. (2023). Identification, measurement and valuation of human capital based on the Skandia model: its application in a NICU. *Contaduría Universidad de Antioquía*.
<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n82a02>
- Brito Febles, O.P. & Muñoz Alfonso, Y. (2022). The Chain Of Safekeeping And Custody Of Material Evidence. *Revista Científica Multidisciplinaria de la*

- Universidad Metropolitana del Ecuador*, 6 (1), 57-67.
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/632/638>
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual. El principio activo de las empresas del tercer milenio*. PAIDÓS. (Original work published 1996)
- Cachón Cadenas, M. (2020). *Del Sumario como fase a la instrucción como proceso penal. Reflexiones de lege lata y propuestas de lege ferenda*. Bosh Editor.
https://www.google.com.pe/books/edition/Del_sumario_como_fase_a_la_instruccion%3%B3n/wXscEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+jurisdiccionalista+del+proceso+penal&pg=PA74&printsec=frontcover
- Calics Salcedo, L.P. & Villadiego Sánchez, L. I. (2022). Human Talent Management: A Catalyst Element For Success In Today's Organizations. *Dialogus*, 9 (6), 67-85. <https://doi.org/10.37594/dialogus.vi9.731>
- Calle Terrones, M.A. (2021). Motivation of Human Talent and Its Relationship with Citizen Service in a Local Government in Lima, Peru, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-231. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Castillo Arias, L.F.P. (2021). Competency-Based Management for Organizational Development at Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Industrial Data*, 24(1), 97-120. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Castro Mori, K.O, y Delgado Bardales, J.M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cayotopa Pimentel, B. (2020). *La Gestión de gestión del talento humano en el personal de la Comisaría de Pro, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20500.12692/45581>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. Mc. Graw Hill Education.
- Conrero, S. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Editorial de la Universidad Católica de Córdoba.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_talento_humano_en_las_organizaciones/wVDvDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

- Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana. (2019). *Plan Nacional de Seguridad Ciudadana 2019-2023*.
<https://www.policia.gob.pe/dirseciu/documentos/Plan%20Nacional%20de%20Seguridad%20Ciudadana%202019-2023.pdf>
- Fernández Romo, R.M, Peña Aguirre, J.A. & Huertas Díaz, O. (2020). The inspection of the scene of the event and the legal assessment of traces or evidence. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 115-127.
<https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1253>
- García, M. (2021). Los Activos Intangibles: El capital intelectual como generador de valor en las entidades financieras. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Entre Ríos, 5(9), 303-328.
<http://doi.org/10.33255/25914669/602>
- Gaspar-Castro, M.F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6 (8), 318-329. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Gutierrez Fajardo, E. (2020). *La Gestión de Talento Humano: Estructura y Desarrollo*. Fundación Universitaria de América.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20500.11839/8068/1/119205-2020-III-GTH.pdf>
- Hamid Lone, Auqib & Naaz Mir, R. (2019). Forensic-chain: Blockchain based digital forensics chain of custody with PoC in Hyperledger Composer. *El Sevier*. (28), 44-55. <https://doi.org/10.1016/j.diin.2019.01.002>
- Hernández González, A.U., Cortés Olarte, G.A. & Sanabria, W.A. (2023). Police Work Life Cycle: Human Development, From Onboarding to Retirement Assignment. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*. 15 (1).
<https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct>
- Herrera Edilfonzo, M. (2023). *Cadena de Custodia de Indicios y Evidencia en los Delitos de Homicidio Simple, Homicidio Calificado y Lesiones en el Distrito Fiscal de El Tambo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener.
<https://hdl.handle.net/20500.13053/8249>
https://www.unodc.org/res/strategy/ESTRATEGIA_LATAM_2022_2025_EN_E17_ESP_EDsigned.pdf

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Estadísticas de la Criminalidad, Seguridad Ciudadana y Violencia. *Una Visión desde los registros administrativos*. (2). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/estadisticas_de_criminalidad_seguridad_ciudadana_abr-jun2021.pdf
- Iturralde Pulla, K.D., Paltan Ajila, J.M, Ollague Valarezo, J.K. & Pacheco Molina, A.M. (2020). The Human Talent management as determinant factor of competitive success of medians business in Machala. *Digital Publisher-CEIT*, 5(6), 342-359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Llontop Ramírez, Y. (2019). *La Escena del Delito y la Cadena de Custodia en la División de Investigación del Crimen de Lima Norte, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional Universidad Alas Peruanas. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/6077>
- Mansilla Moya, M. (2022). Cadena de Custodia 2.0. *INACIPE*, 18, 47-62. <https://doi.org/10.57042/rmcp.v5i18.574>
- Moreno Rivera, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60744>
- Nazareno Suenzo, F. (2021). Inseguridad, medios y polarización. Buenos Aires: UNSAM Edita. *Comunicación Política y Seguridad*, (3), 145-149.
- Nophal Rodríguez, V.S. (2022). La función policial en el registro de cadena de custodia. *INACIPE*, 18, 131-125. <https://doi.org/10.57042/rmcp.v5i18.557>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M.R., Palacios Vilela, J.J y Romero Delgado, H.E. (2019). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U.
- Ochoa Jaramillo, W.H. y Marín Arango, W.J. (2022). *Incidencia de las irregularidades presentadas en la cadena de custodia en la legalidad. Aplicación de la cláusula de exclusión, autenticidad y valoración de las evidencias*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Latinoamericana]. [unaula_rep_pos_mae_der_pro_pen_2022_incidencia_irregularidades_cadena_custodia_legalidad.pdf](https://hdl.handle.net/20.500.12990/6077)

- Oficina de las Naciones Unidas. (2022). *Visión Estratégica De UNODC Para América Latina Y El Caribe 2022-2025*.
- Piva Torres, G.E., Ruiz Carrero, W.J. y Lattuf Rodríguez, W.J. (2021). *La investigación del delito en el derecho penal español, especial referencia a la teoría del caso*. Bosh Editor. https://www.google.com.pe/books/edition/La_Investigaci%C3%B3n_del_Delito_en_el_Derec/83o6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Ponce Contreras, L. (2019). *Gestión del talento humano según percepción del personal de las oficinas de disciplina de la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú*. Lima – 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27306>
- Quecaño Condori, P. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño policial de la DINOES - PNP, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55488>
- Quinde Castillo, S.M. & Calvanapón Alva, F.A. (2022). Management of human talent and quality of service at Caja Piura – 2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. 3(2), 802-815. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.407>
- Ramírez Castañeda, A. (2022). El camino del voto a su cómputo: exigencia de la cadena de custodia. *Ius Comitalis*, 5(10), 163-187. <https://iuscomitalis.uaemex.mx/article/view/20116>
- Ramírez Molina, R.I., Chacón Zúñiga, H.C. y, Valencia Alfaro, K.P. (2019). Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Organizacional En Las Pequeñas Y Medianas Empresas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Ramírez, R.I., Espindola, C.A., Ruíz, G.I. & Hugueth, A.M. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach, 30(6), 167-179. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.
- Roma Valdés, A. (2020). The cultural object during the investigation and trial of crimes: manipulation, chain of custody, expertise and destination. *Revista*

- d'Arqueología de Ponent*, 30, 275-290.
<https://doi.org/10.21001/rap.2020.30.15>
- Romero Luna, M.A., Bohorquez, G.A., Rojas Guevara, J.U., Baracaldo Eusse, J.A. & Mansegosa, D.A. (2022). Canine-supported bio detection of corpses, anatomical sections and biological fluids at crime scenes. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 14(1), 101-118.
<https://doi.org/10.22335/rict.v14i1.1503>
- Silvan Rodríguez, V y Méndez Paz, L. (2021). Cadena de custodia, su repercusión e importancia en el Sistema de Justicia Penal Oral Acusatorio. *Ecos Sociales*, 8 (24), 1311-1321.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/ecosoc/article/view/4627>
- Solano Oviedo, D.S, Roldán Álvarez, M.A. & Vargas Montoya, H.F. (2022). Forensic computing methodology in Colombian government institutions: an approach from Law 1952 of 2019. *Logos Ciencia & Tecnología*, 15(1), 122-140.
<https://doi.org/10.22335/rict.v15i1.1698>
- Tamayo Benavides, S. (2021). Perception of Ecuadorian police officers on professional training. *Revista Ciencias Pedagógicas e innovación*, 1 (10), 142-166. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v10i1.425>
- Vera Barbosa, A & Blanco Ariza, A.B. (2019). Model for human talent management in service-sector SMEs in Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Vieira, A. & Murilo Mattos, S. (2020). About "The chain of custody of evidence in criminal proceedings", by Geraldo Prado. *Discusiones*, 25(2), 205-257.
<https://doi.org/10.52292/j.dsc.2020.2388>
- Zavaleta Cabrera, E.M. (2021). Analysis of institutional management in the academic units of the National Police – Perú. *Comunicación*, 12(1), 53-64.
<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión de talento humano y el procedimiento de cadena de custodia, en la comisaría de Puente Piedra. Lima 2015.

Autor: Taña Margotd Silva Manosalva.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre aplicación de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre compensación de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?</p> <p>d. ¿Qué relación existe entre el desarrollo de las</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Determinar la relación entre la admisión de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>b. Determinar la relación entre la aplicación de personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>c. Determinar la relación entre la compensación de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a. La admisión de personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>b. La aplicación de personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>c. La compensación de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>d. El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>e. El monitoreo de las personas se relaciona significativamente con</p>	Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Admisión de personas	Reclutamiento de Personal	1-5	(1) Nunca	Bajo = (32-74) Medio = (75-117) Alto = (118-160)	
				Selección de personal	6-10			
			Aplicación de personas	Desempeño del cargo	11-13			
				Evaluación del personal				
			Compensación de personas	Motivación de personal	14-18			
				Remuneración de personal	19-23			
			Desarrollo de las personas	Capacitación	24-28			
			Monitoreo de personas	Control del personal	29-32			
			Variable 2: PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		Niveles y rangos
			Garantizar la individualización	Descripción de características específicas	1-4	(1) Nunca		
Localización exacta en el contexto	5-8							
Garantizar la seguridad	Guardar protección	9-10	(2) Casi nunca					
	Guardar vigilancia	11-12						

<p>personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?</p> <p>e. ¿Qué relación existe entre monitoreo de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015?</p>	<p>d. Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p> <p>e. Determinar la relación entre el monitoreo de las personas y el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015</p>	<p>el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015.</p>	<p>Garantizar la preservación</p>	<p>Asegurar la conservación</p>	<p>13</p> <hr/> <p>14</p>	<p>Casi siempre</p> <p>(5)</p> <p>Siempre</p>	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: La presente investigación fue de tipo básico, de nivel correlacional de corte transversal.</p> <p>Diseño: El diseño fue el no experimental</p> <p>Método: En la presente investigación se aplicó el método hipotético deductivo.</p>	<p>Población: Nuestra población de estudio estuvo constituida por los 90 efectivos policiales de la Comisaría de Puente Piedra durante el año 2015.</p> <p>Tipo de muestreo: Se utilizó un muestreo no probabilístico censal</p> <p>Tamaño de muestra: Dado el tamaño pequeño de la población no se determinó la muestra, puesto que se trabajó con toda la población.</p>	<p>Variable 1: Gestión de Talento Humano</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir la gestión de talento humano</p> <p>Autor: Adaptada de Lenazca Velorio Emperatriz.</p> <p>Año: 2015</p> <p>Monitoreo: -----</p> <p>Ámbito de Aplicación: Comisaría de Puente Piedra</p> <p>Forma de Administración: Se aplicará las encuestas en un solo día a los efectivos policiales de la Comisaría de Puente Piedra.</p>	<p>Variable 2: Procedimiento de Cadena de Custodia</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir el procedimiento de cadena de custodia.</p> <p>Autor: Taña Silva Manosalva</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: -----</p> <p>Ámbito de Aplicación: Comisaría de Puente Piedra</p> <p>Forma de Administración: Se aplicará las encuestas en un solo día a los efectivos policiales de la Comisaría de Puente Piedra.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los resultados que se adquirieron de la encuesta fueron trasladados a las respectivas tablas y figuras de distribución de frecuencia, empleando el programa SPSS 22.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la prueba Rho de Sperarman, se empleó el paquete estadístico SPSS 22.</p>			

ANEXO N° 2:

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Talento Humano	Acciones que se desarrollan de manera gerencial y se aplican de manera individual a cada trabajador de la empresa mediante los recursos necesarios, así como acciones referidas al ingreso, productividad, recompensas, desenvolvimiento y supervisión de estos (Chiavenato, 2019).	El cuestionario aplicado mide la variable en sus 5 dimensiones: (a) admisión; (b) aplicación; (c) compensación; (d) desarrollo y (e) control de personas.	Admisión de personas	Reclutamiento de Personal Selección de personal	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Aplicación de personas	Desempeño del cargo Evaluación del personal	
			Compensación de personas	Motivación de personal Remuneración de personal	
			Desarrollo de las personas	Capacitación	
			Compensación de personas	Control del personal	
Procedimiento de Cadena de Custodia	Para Ramírez Castañeda (2022), es el procedimiento que tiene como objetivo garantizar la identidad, preservación y conservación de las evidencias, a fin de poder lograr la identificación del actor delictivo.	El cuestionario aplicado mide la variable en sus 3 dimensiones: (a) garantizar la individualización; (b) garantizar la seguridad y (c) garantizar la preservación.	Garantizar la individualización	Descripción de características específicas Localización exacta en el contexto	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Garantizar la seguridad	Guardar protección Guardar vigilancia	
			Garantizar la preservación	Asegurar la conservación	

ANEXO N° 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO

La presente investigación tiene como finalidad determinar como la gestión de talento humano se relaciona con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015

Este cuestionario es anónimo, por tanto, responde lo más objetiva y libremente posible. Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre					
Nº	CONTENIDO					1	2	3	4	5
1	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento interno de personal?									
2	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento externo de personal?									
3	¿Consideras que se cuenta con el personal idóneo para la realización de funciones dentro del área donde trabajas?									
4	¿Te prevén de un ambiente y equipamiento necesario para la realización de tus funciones?									
5	¿Consideras que tu institución utiliza los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión información verbal y correo electrónico?									
6	¿Crees que existe un área adecuada para llevar a cabo las acciones de selección del personal?									
7	¿Consideras que tú institución revisa los datos consignados en tu cv al momento de postular?									
8	¿Utilizaron pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar tu compatibilidad y los requerimientos del puesto al que postulaste?									
9	¿Una vez seleccionado, la institución te exigió un examen médico como requisito indispensable para la firma del contrato?									
10	¿Continuamente se realizan procesos de selección en tú institución?									
11	¿Conoces la Misión -Visión, los valores y el organigrama de tu institución?									
12	¿Conoces los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?									
13	¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?									
14	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?									
15	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu institución?									
16	¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?									
17	¿Sientes que tu trabajo es rutinario?									
18	¿La labor que realizas cubre tus expectativas?									
19	¿Consideras que tu trabajo está bien remunerado?									
20	¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?									
21	¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?									
22	¿Conoces los sistemas de pensiones al que esas inmerso y cuanto recibirás de pensión al jubilarte?									
23	¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?									
24	¿La institución te brinda programas de capacitación pertinente?									
25	¿La institución te ofrece charlas de motivación al personal?									
26	¿Existen programas de reembolso sobre las capacitaciones que llevas a cabo?									
27	¿Existe un área encargada de tú capacitación permanente?									
28	¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?									
29	¿Actualizas tu legajo personal?									
30	¿Tienes acceso a la Evaluación de desempeño que realiza tu jefe directo?									
31	¿La evaluación de desempeño que te realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?									
32	¿Crees que debería implementarse una evaluación de desempeño 360°?									

ESCALA DEL PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA

CUESTIONARIO

La presente investigación tiene como finalidad determinar como la gestión de talento humano se relaciona con el procedimiento de cadena de custodia de la comisaría de Puente Piedra, en el año 2015

Este cuestionario es anónimo, por tanto, responde lo más objetiva y libremente posible.

Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre					
Nº	CONTENIDO					1	2	3	4	5
1	¿En el procedimiento de cadena de custodia, tienes en cuenta las características específicas de las evidencias e indicios?									
2	¿Consideras que es necesario tener una adecuada capacitación para realizar una adecuada descripción de las características específicas de las evidencias e indicios?									
3	¿Cómo identifica usted las características específicas de las evidencias e indicios?									
4	¿Tiene un protocolo para la descripción de las características específicas de los indicios y evidencias?									
5	¿Realiza una localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?									
6	¿Consideras que es importante la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?									
7	¿Consideras que la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias es necesaria para el procedimiento de cadena de custodia?									
8	¿Considera que usted realiza una localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?									
9	¿Consideras que en la unidad de investigación se realiza un adecuado procedimiento para guardar protección a los indicios y evidencias?									
10	¿A tú criterio, es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?									
11	¿En tú unidad se realiza un adecuado procedimiento para guardar protección a los indicios y evidencias?									
12	¿Crees que es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?									
13	¿Aseguras de manera adecuada la conservación de los indicios y evidencias en la escena del delito?									
14	¿Aseguras de manera adecuada la inalterabilidad de los indicios y evidencias en la escena del delito?									

ANEXO N° 4:

Validación de los Instrumentos:

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento interno de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento externo de personal?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que se cuenta con el personal idóneo para la realización de funciones dentro del área donde trabajas?	✓		✓		✓		
4	¿Te prevén de un ambiente y equipamiento necesario para la realización de tus funciones?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que tu institución utiliza los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión información verbal y correo electrónico?	✓		✓		✓		
6	¿Crees que existe un área adecuada para llevar a cabo las acciones de selección del personal?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que tú institución revisa los datos consignados en tu cv al momento de postular?	✓		✓		✓		
8	¿Utilizaron pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar tu compatibilidad y los requerimientos del puesto al que postulaste?	✓		✓		✓		
9	¿Una vez seleccionado, la institución te exigió un examen médico como requisito indispensable para la firma del contrato?	✓		✓		✓		
10	¿Continuamente se realizan procesos de selección en tú institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Conoces la Misión -Visión, los valores y el organigrama de tu institución?	✓		✓		✓		
12	¿Conoces los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?	✓		✓		✓		
13	¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?	✓		✓		✓		
15	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu institución?	✓		✓		✓		
16	¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?	✓		✓		✓		
17	¿Sientes que tu trabajo es rutinario?	✓		✓		✓		
18	¿La labor que realizas cubre tus expectativas?	✓		✓		✓		
19	¿Consideras que tu trabajo está bien remunerado?	✓		✓		✓		
20	¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?	✓		✓		✓		
21	¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?	✓		✓		✓		
22	¿Conoces los sistemas de pensiones al que esas inmerso y cuanto recibirás de pensión al jubilarte?	✓		✓		✓		

23	¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?						
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
24	¿La institución te brinda programas de capacitación pertinente?	✓		✓		✓	
25	¿La institución te ofrece charlas de motivación al personal?	✓		✓		✓	
26	¿Existen programas de reembolso sobre las capacitaciones que llevas a cabo?	✓		✓		✓	
27	¿Existe un área encargada de tú capacitación permanente?	✓		✓		✓	
28	¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Actualizas tu legajo personal?	✓		✓		✓	
30	¿Tienes acceso a la Evaluación de desempeño que realiza tu jefe directo?	✓		✓		✓	
31	¿La evaluación de desempeño que te realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?	✓		✓		✓	
32	¿Crees que debería implementarse una evaluación de desempeño 360°?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El n° de items es suficiente para recoger información

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Rodolfo Talledo Reyes

DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.



Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Firma del Experto Informante.

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento interno de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento externo de personal?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que se cuenta con el personal idóneo para la realización de funciones dentro del área donde trabajas?	✓		✓		✓		
4	¿Te prevén de un ambiente y equipamiento necesario para la realización de tus funciones?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que tu institución utiliza los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión información verbal y correo electrónico?	✓		✓		✓		
6	¿Crees que existe un área adecuada para llevar a cabo las acciones de selección del personal?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que tú institución revisa los datos consignados en tu cv al momento de postular?	✓		✓		✓		
8	¿Utilizaron pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar tu compatibilidad y los requerimientos del puesto al que postulaste?	✓		✓		✓		
9	¿Una vez seleccionado, la institución te exigió un examen médico como requisito indispensable para la firma del contrato?	✓		✓		✓		
10	¿Continuamente se realizan procesos de selección en tú institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Conoces la Misión -Visión, los valores y el organigrama de tu institución?	✓		✓		✓		
12	¿Conoces los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?	✓		✓		✓		
13	¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?	✓		✓		✓		
15	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu institución?	✓		✓		✓		
16	¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?	✓		✓		✓		
17	¿Sientes que tu trabajo es rutinario?	✓		✓		✓		
18	¿La labor que realizas cubre tus expectativas?	✓		✓		✓		
19	¿Consideras que tu trabajo está bien remunerado?	✓		✓		✓		
20	¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?	✓		✓		✓		
21	¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor	✓		✓		✓		

	remuneración dejarías la institución?	✓		✓		✓	
22	¿Conoces los sistemas de pensiones al que esas inmerso y cuanto recibirás de pensión al jubilarte?	✓		✓		✓	
23	¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
24	¿La institución te brinda programas de capacitación pertinente?	✓		✓		✓	
25	¿La institución te ofrece charlas de motivación al personal?	✓		✓		✓	
26	¿Existen programas de reembolso sobre las capacitaciones que llevas a cabo?	✓		✓		✓	
27	¿Existe un área encargada de tú capacitación permanente?	✓		✓		✓	
28	¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Actualizas tu legajo personal?	✓		✓		✓	
30	¿Tienes acceso a la Evaluación de desempeño que realiza tu jefe directo?	✓		✓		✓	
31	¿La evaluación de desempeño que te realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?	✓		✓		✓	
32	¿Crees que debería implementarse una evaluación de desempeño 360°?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Miluska Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Sábado, 19de Marzo del 2016.





 Mag. Miluska Vega Guevara

Firma del Experto Informante.

Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento interno de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Crees que tú institución realiza reclutamiento externo de personal?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que se cuenta con el personal idóneo para la realización de funciones dentro del área donde trabajas?	✓		✓		✓		
4	¿Te prevén de un ambiente y equipamiento necesario para la realización de tus funciones?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que tu institución utiliza los medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión información verbal y correo electrónico?	✓		✓		✓		
6	¿Crees que existe un área adecuada para llevar a cabo las acciones de selección del personal?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que tú institución revisa los datos consignados en tu cv al momento de postular?	✓		✓		✓		
8	¿Utilizaron pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar tu compatibilidad y los requerimientos del puesto al que postulaste?	✓		✓		✓		
9	¿Una vez seleccionado, la institución te exigió un examen médico como requisito indispensable para la firma del contrato?	✓		✓		✓		
10	¿Continuamente se realizan procesos de selección en tú institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Conoces la Misión -Visión, los valores y el organigrama de tu institución?	✓		✓		✓		
12	¿Conoces los documentos de gestión de la unidad orgánica que colaboras?	✓		✓		✓		
13	¿Conoces el plan de actividades anual de la unidad orgánica que colaboras?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu jefe directo?	✓		✓		✓		
15	¿Recibes algún reconocimiento cuando obtienes una evaluación alta por tu desempeño por parte de tu institución?	✓		✓		✓		
16	¿Recibes algún incentivo de parte de la institución que estimule tu desempeño futuro?	✓		✓		✓		
17	¿Sientes que tu trabajo es rutinario?	✓		✓		✓		
18	¿La labor que realizas cubre tus expectativas?	✓		✓		✓		
19	¿Consideras que tu trabajo está bien remunerado?	✓		✓		✓		
20	¿Tu remuneración cubre tus necesidades inmediatas?	✓		✓		✓		
21	¿Si encontraras un trabajo similar al que realizas con mejor remuneración dejarías la institución?	✓		✓		✓		
22	¿Conoces los sistemas de pensiones al que esas inmerso y cuanto recibirás de pensión al jubilarte?	✓		✓		✓		

23	¿Crees que el pago por responsabilidad jefatural que recibe el ocupante del puesto está acorde a la eficacia de su desempeño?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
24	¿La institución te brinda programas de capacitación pertinente?	✓		✓		✓	
25	¿La institución te ofrece charlas de motivación al personal?	✓		✓		✓	
26	¿Existen programas de reembolso sobre las capacitaciones que llevas a cabo?	✓		✓		✓	
27	¿Existe un área encargada de tú capacitación permanente?	✓		✓		✓	
28	¿Te sientes satisfecho con la formación que has recibido de la institución para tu puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Actualizas tu legajo personal?	✓		✓		✓	
30	¿Tienes acceso a la Evaluación de desempeño que realiza tu jefe directo?	✓		✓		✓	
31	¿La evaluación de desempeño que te realiza la institución se basa en los resultados obtenidos?	✓		✓		✓	
32	¿Crees que debería implementarse una evaluación de desempeño 360º?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Leslie Beissette León Ruge

DNI: 46693780

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Sábado, 19 de Marzo del 2016.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿En el procedimiento de cadena de custodia, tienes en cuenta las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que es necesario tener una adecuada capacitación para realizar una adecuada descripción de las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo identifica usted las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene un protocolo para la descripción de las características específicas de los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
5	¿Realiza una localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que es importante la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias, es necesaria para el procedimiento de cadena de custodia?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que usted realiza una localización exacta	✓		✓		✓		

	en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
9	¿Consideras que en la unidad de investigación se realiza un adecuado procedimiento para guardar protección a los indicios y evidencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿A tú criterio, es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿En tú unidad se realiza un adecuado procedimiento para guardar protección a los indicios y evidencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Crees que es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Aseguras de manera adecuada la conservación de los indicios y evidencias en la escena del delito?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	¿Aseguras de manera adecuada la inalterabilidad de los indicios y evidencias en la escena del delito?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El nº de ítems es suficiente para recoger información*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: *Rodolfo Talledo Reyes*
 DNI: *10.217.463*

Especialidad del validador: *metodólogo*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.

Dr. Rodolfo Talledo Reyes



Firma del Experto Informante

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevanci ^{a2}		Clarida ^{d3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿En el procedimiento de cadena de custodia, tienes en cuenta las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que es necesario tener una adecuada capacitación para realizar una adecuada descripción de las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo identifica usted las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene un protocolo para la descripción de las características específicas de los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
5	¿Realiza una localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que es importante la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias, es necesaria para el procedimiento de cadena de custodia?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que usted realiza una localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Consideras que en la unidad de investigación se realiza un adecuado procedimiento para guardar protección a los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
10	¿A tú criterio, es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
11	¿En tú unidad se realiza un adecuado procedimiento	✓		✓		✓		

	para guardar protección a los indicios y evidencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Crees que es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Aseguras de manera adecuada la conservación de los indicios y evidencias en la escena del delito?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	¿Aseguras de manera adecuada la inalterabilidad de los indicios y evidencias en la escena del delito?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miluska Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodologías de la Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.





 Mag. Miluska Vega Guevara

 ATEDRÁTICA

Firma del Experto Informante.

Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCEDIMIENTO DE CADENA DE CUSTODIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿En el procedimiento de cadena de custodia, tienes en cuenta las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que es necesario tener una adecuada capacitación para realizar una adecuada descripción de las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo identifica usted las características específicas de las evidencias e indicios?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene un protocolo para la descripción de las características específicas de los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
5	¿Realiza una localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que es importante la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que la localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias, es necesaria para el procedimiento de cadena de custodia?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que usted realiza una localización exacta en el contexto de los indicios y evidencias que se presentan?	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2							
9	¿Consideras que en la unidad de investigación se realiza un adecuado procedimiento para guardar protección a los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
10	¿A tú criterio, es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
11	¿En tú unidad se realiza un adecuado procedimiento para guardar protección a los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
12	¿Crees que es necesario que se guarde protección a los indicios y evidencias?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Aseguras de manera adecuada la conservación de los indicios y evidencias en la escena del delito?	✓		✓		✓		
14	¿Aseguras de manera adecuada la inalterabilidad de los indicios y evidencias en la escena del delito?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Keslie Beissette Leon Rique*
DNI: *46693780*

Especialidad del validador: *Mag. en Gestión Pública*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.

Firma del Experto Informante.