



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de talento humano en la Dirección de Investigaciones de
Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021

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

AUTOR:

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

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a mis seres queridos, amigos, colegas de trabajo que siempre me apoyaron en alcanzar mi meta de ser magister.

AGRADECIMIENTO

A mis hijas Dayana y Valeria, quienes, con su amor y sonrisa, hacen que cumpla mis metas profesionales y personales.

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021", cuyo autor es CASTILLO CASA JULIO EDGAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 15- 08-2022 10:28:13

Código documento Trilce: TRI - 0415411



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO CASA JULIO EDGAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 de talento humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021", 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
JULIO EDGAR CASTILLO CASA DNI: 41271626 ORCID: 0000-0002-5647-3611	Firmado electrónicamente por: JCASTILLOC2 el 15- 08-2022 11:52:18

Código documento Trilce: TRI - 0415412

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	10
3.3. Escenario de estudio.....	11
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.6. Procedimientos	13
3.7. Rigor científico.	13
3.8. Método de análisis de información	13
3.9. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Cuadro 1. Matriz de categorización.....	11
Figura 2. Análisis Cualitativo de la subcategoría Selección de personal Policial.....	15
Figura 3. Análisis cualitativo de la subcategoría capacitación del personal Policial.....	17
Figura 4. Análisis cualitativo de la subcategoría Motivación al Personal Policial.....	19
Figura 5. Análisis cualitativo de la categoría Gestión de talento humano.....	21

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021” tuvo como objetivo Analizar la gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021. En el aspecto metodológico, el estudio realizado se aplicó el enfoque cualitativo, como diseño el estudio de caso y de tipo explicativo. Complementándose con un diseño fenomenológico, habiéndose realizado la entrevista de 06 participantes quienes son usuarios y efectivos policiales; para luego proponer recomendaciones para la solución del problema local. utilice como técnica la entrevista e instrumento la guía de entrevista. De acuerdo con los resultados, se demostró que la selección de personal, capacitación al personal policial y motivación al personal policial son influyentes para una gestión de talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía nacional del Perú. Así mismo, se determinó la existencia de sub categoría emergentes como son perfil profesional y mejora de atención al usuario.

Palabras clave: **Gestión de talento humano, selección de personal policial y capacitación al personal policial.**

ABSTRACT

The research work entitled "Management of human talent in the Investigation Directorate of the General Inspectorate of the National Police of Peru, 2021" aimed to analyze the management of human capital in the Investigations Directorate of the General Inspectorate of the National Police of Peru, 2021. In the methodological aspect, the study carried out applied the qualitative approach, as the design of the case study and of an explanatory type. Complementing it with a phenomenological design, having carried out the interview of 06 participants who are users and police officers; to then propose recommendations for the solution of the local problem. use the interview as a technique and the interview guide as an instrument. According to the results, it was shown that the selection of personnel, training of police personnel and motivation of police personnel are influential for the management of human talent in the Directorate of Investigation of the General Inspectorate of the National Police of Peru. Likewise, the existence of emerging subcategories was determined, such as professional profile and improvement of user service.

Keywords: Human talent management, selection of police personnel and training of police personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En el planteamiento de la realidad problemática, en Colombia, existe una falta de gestión de talento ocasionando que el personal no cumpla con las metas establecidas ocasionando perjuicio económico a la empresa, por lo cual de manera urgente se debe realizar la capacitación al personal para fortalecer al personal en conocimiento del objeto de la empresa. (Romero y Lara 2019).

En el sector público en el rubro de construcción en Colombia, se implementó las políticas de gestión de talento, esto para tener como resultado la contratación de personal debidamente capacitado para realiza la labor encomendada, así como los trabajadores ya contratados se le hizo una evaluación y posteriormente capacitarlo. (Torres, 2018).

El talento humano es una tendencia que debe ser utilizada por todos los docentes de las Instituciones Educativas de Tarapoto, entendiéndolo por ello que deben tener vocación de enseñanza, de trabajo en grupo. Todo esto hará un mejor servicio y educación para los alumnos. (Núñez y Rodríguez 2019)

En la investigación realizada en relación la gestión de talento del personal policial que labora en la Dirección de seguridad de Penales, no es el idóneo para realizar las labores de seguridad, control, identificación. Por lo cual el director de la institución pública, implemento campo gestión, las capacitaciones sobre la funciónrealizada. (Hoyos, 2017).

En las entidades del sector público de Guayaquil, se observaba que el personal que labora no se compromete con las metas trazadas, competencia, función, teniendo a la población insatisfecha con la atención brindada, por lo cual se estableció implementar las tendencias sobre gestión de talento mediante capacitaciones, evaluación, sensibilización, atención al público, realizando esto se logró que los trabajadores realicen y se comprometan con realizar su labores con eficacia esto tuvo como resultado que los usuarios estén satisfecho con la atencióny servicio brindado (Heria y Moya 2015).

En el Perú, se pudo determinar que la entidad pública, el personal que labora

muchos de ellos no tienen talento, hecho que afecta el desempeño de su labor, para lo cual se realizó la mejora en la selección al momento de captar al personal, así como se capacito a los trabajadores captados. Las entidades públicas al momento de realizar la contratación de personal deben de revisar su desempeño en otras entidades. (Siles, 2013).

En la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, laboran personal Policial que ejercen labores que enmarcan dentro del proceso administrativos disciplinario, se ha percibido que muchos de ellos no tiene conocimiento legal de las normas legales vigentes , en acuerdos plenarios emitidos por el Tribunal de disciplina de Policía, derechos humanos, éticapolicial, atención al público, Ley N° 30714 y su reglamento que regula el Régimen disciplinario del a Policía Nacional del Perú, el T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del procedimiento administrativo general, la Constitución Política del Perú de 1993, directivas emitidas por la Policía Nacional del Perú, por cual la labor realizada porel auxiliar de investigaciones no es el mejor, teniendo queja de parte de los denunciantes que concurren a presentar su queja contra los efectivos policiales quecometen conducta funcional indebida, esto por lo mismo que tiene un trato indebido, se demoran en resolver las quejas, no brindar la atención adecuada, asimismo losadministrados también presentan quejas por qué no le permiten acceder al expediente administrativo disciplinario, no motivan correctamente las resoluciones de inicio de proceso administrativo disciplinario, contravienen el principio de debido proceso., también se ha observado que muchos de ellos no cuentan con el curso de especialización o curso básico.

En la formulación del problema general, planteo lo siguiente ¿Cuál es la situación de la gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?, así como se planteó como problemas específicos los mencionados ¿Cuál es la situación en relación a la selección del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?, ¿Cuál es la situación en relación a la capacitación del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?, ¿Cuál es la situación en relación a la motivación del personal policial que labora

en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?.

En la Justificación teórica de la presente tesis, mencione a la teoría de la pirámide de Maslow, la teoría administración humanista y la teoría organizacional, todas ellas van dirigidas a que el gerente de una empresa debe conocer las necesidades del trabajador en relación a la falta de capacitación, mejoras salariales, bonificaciones, logística para realizar su trabajo, ambientes adecuados. Pero para ello debe realizar una evaluación al personal para conocer sus virtudes, talento, así como sus necesidades y conocimiento de las funciones asignadas para su trabajo, esto permitirá que el empleador mediante el área de recurso humanos, programe talleres de capacitaciones, así como asignar mejoras salariales por alcanzar la producción asignada, todo esto permitirá al empleador lograr los objetivos de la empresa, así como crear un ambiente laboral óptimo. También se planteó la justificación práctica, por lo mismo que se debe mejorar el servicio policial, en relación a la evaluación del desempeño de los efectivos policiales que laboran en la Dirección de Investigación de Inspectoría General, para lograr esto se debe evaluar semestralmente y anualmente a los trabajadores para tener la data de quienes no están en la capacidad de laborar en esta Dirección de Investigación o caso contrario capacitarlo, para lo cual el área de educación deberá programar el curso de especialización en proceso administrativo disciplinario, esto hará que el servicio policial y función que desempeñan el personal policial sea de manera óptima, por lo cual realizara su trabajo de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú., asimismo el tema de la motivación del parte del empleador es elemental para incentivarlos ante el alcance de sus labores tendrán un permiso o felicitación y por último se planteó la justificación metodológica, donde se utilizó el enfoque cualitativo, donde mediante la guía de entrevista al personal policial que realiza labores en dicha entidad, denunciante, administrados. Se logró obtener información que me permitirá buscar soluciones al problema general planteado en la tesis, con lo cual concluiré en recomendar que se realice la evaluación de conocimiento del personal policial, para posterior mediante el área de educación se brinde capacitación al personal policial, por parte del área de

educación, asimismo se planteará que se logre motivaciones como permiso, felicitaciones al personal, esto tendrá como resultado que el servicio policial brindado sea óptimo, con lo cual la imagen Institucional se realzará, así como la confianza de la ciudadanía.

Se utilizó en la presente investigación como objetivo general. Analizar la gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021. Así mismo como objetivos específicos, se mencionó primero. Analizar la situación en relación a la selección del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021. Segundo., Analizar la situación en relación a la capacitación del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021 y tercero., Analizar la situación en relación Analizar la situación en relación a la motivación al personal que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021

II. MARCO TEÓRICO

En Colombia, Gómez (2019), menciona en su investigación que hay la necesidad de innovar asimismo indica que en las empresas públicas que siguen el rubro de manufacturado, se necesita empleados que estén capacitados con los avances tecnológicos y las innovaciones empresariales, para lo cual mediante el área de recursos humanos se debe captar personal capacitados, asimismo se debe capacitar a los trabajadores en relación a tecnología o actualizarlos, esto permitirá que la empresa logre sus objetivos frente al mercado de Colombia, así como sus productos ofrecidos sean de calidad de esta manera los clientes quedaran satisfechos con los productos fabricados.

En Ecuador Quezada (2019), indica en su tesis sobre la gestión y organización existe la necesidad del uso de la tecnología como herramienta de estudio es esencial en la actualidad, esto debe tener todos los centros de educación nacional de Ecuador, esto permitiría el acceso a información a los estudiantes con ello lograría una mejoría en su aprendizaje, asimismo se debe capacitar a los profesores con todas las herramientas tecnológicas útiles para enseñar, asimismo al captar personal de docente estos deben conocer sobre el uso y manejo de técnicas de enseñanza usando las herramientas digitales.

En Cuba, Puig (2017), en su investigación sobre talento en el sector de salud de Cuba, hay la necesidad de realizar gestión de talentos ya sea en el personal que se contrata y también con el personal que ya labora, para lo cual el personal contratado profesional o técnico se debe realizar la evaluación de sus actividades esto con la finalidad de programar capacitaciones en la deficiencia que se detecta, así como al personal que se desea contratar antes que empiece sus labores deben realizar una capacitación sobre las actividades que realizara a diario en el hospital donde laborara, con esto se lograra un servicio de salud eficaz en beneficio de la población.

En Colombia, Chile y Venezuela, Ramírez (2019), en su tesis indica que hay la necesidad de entablar una gestión estratégica del talento humano en el sentido que, al establecer estrategia en relación a la organización, prácticas innovadoras las mismas que deben tener los trabajadores del campo, como el

personal del área administrativa en las empresas mineras con administración pública y privada., con ello se generará la optimización del servicio brindado en los países de Colombia, Chile y Venezuela.

En Ecuador, Romero (2016), en su investigación menciona que existe una necesidad de gestionar estrategia de talento humano en la plan de docentes de las instituciones educativas, con el fin de realzar la imagen institucional para lo cual se debe capacitar en relación a la investigación académica y capacitación en las materias que se les asigna esto con la fin de que los maestros estén en la capacidad de brindar información y enseñanza a los alumnos en investigación académica esto le permitirá estar preparados al momento que realizar su tesis para sustentar su grado académico, también permitirá que los docentes estén en la vanguardia para poder ser asesores de tesis. A esto se aúna que las Universidades Públicas obtendrán una calificación óptima por parte de la población y estudiantes.

Labajos (2021), en su investigación realizada en relación a no permitir la renuncia e incorporar a la planilla laboral a los trabajadores que tienen talento humano para realizar trabajos en el sector de minería, para lo cual estas empresas al realizar la capacitación a los trabajadores en relación al manejo de maquinaria, sobre seguridad, en prevención de riesgos, como en las actividades diarias que realizan han alcanzado una nota aprobatoria, por lo cual al realizar toda una inversión en la capacitación, esto con la finalidad que el personal que tenga talento para realizar sus funciones a realizar su producción óptima, al motivarlo con la incorporación a planilla, esto lograría las metas de la empresa.

Arango y Dávila (2019), en sus tesis sobre modelo de gestión de capital humano, que debe tener que los trabajadores del sistema de fondos colectivos de Lima, esto a raíz que se detectó que en esta empresa hay problemas de producción, por la falta de compromiso de los trabajadores con la función asignada, por lo cual el área de recursos humanos se ha visto en la necesidad de informar a la gerencia a fin de que se programe capacitaciones en relación a uso de herramientas digitales, manejo de maquinarias, manejo de emociones, debido trato al cliente, realizando las mismas se logró que el personal se comprometa con la visión de la empresa, viendo reflejado en la producción, en la atención al cliente y en la calificación recibida por los consumidores hacia la empresa Panderero S.A.

Risco (2019). En su tesis sobre como incorporar docentes conocimiento en gestión de talento humano en el I. E. N° 11085 - Ucupe - Chiclayo, en sus conclusiones menciona que, en este centro educativo, ay la necesidad de realizar la capacitación a los docentes que laboran en la misma, esto debe ser en relación al modelo de enseñanza utilizando las herramientas digitales. Posteriormente se realizará una evaluación con lo cual se determinará el compromiso que tiene el docente con desempeñar sus funciones en favor de sus alumnos. Con ello se logrará una calidad en la enseñanza brindada por la Institución educativa.

Granados (2021), en su tesis sobre factores que son determinantes para una labor optima de un trabajador, menciona que después de analizar las entrevistas realizada al personal que labora, pudo determinar que los valores intrínseco y extrínsecos es un factor esencial para saber si el empleado está comprometido consus labores asignadas, así como pudo determinar que hay trabajadores quenecesitan conocer los procedimientos, guía de atención, por lo cual el empleador debe realizará charlas de inducción sobre esos temas, de esta manera facilitaría altrabajador de obtener conocimiento sobre las deficiencias que tiene para realizar su trabajo., con esto se lograra un clima laboral bueno, así como un buen servicio para los usuarios.

Chavarry (2018), en su trabajo de investigación sobre las estrategias para tener éxitos en las actividades laborables en el centro de trabajo, menciona que esnecesario una organización de la empresa de acuerdo a las capacidades de sus trabajadores con lo cual se desarrollara un clima laboral bueno. Para ello tiene que hacer un reorganización y capacitación, en el primero debe hacer una evaluación de sus curriculum vitae de los trabajadores observando las cualidades y experienciaque tiene cada empleado con ello, hacer el movimiento interno en las diferentes áreas que tiene la empresa, en relación al segundo punto realizar capacitaciones, charlas al personal en relación a el objeto que tiene la empresa. Realizando todo loindicado se obtendrá un clima laboral óptimo.

Como categoría se mencionó a la gestión de capital humano; se refiere a que los gerentes, directores de una entidad pública, deben identificar los talentos humanos que tiene cada empleado de la entidad, en caso se observará deficiencia, se debe potenciar la misma, mediante capacitaciones, luego de ello deberá

redistribuir en cada área de acuerdo a su talento, con ello generará un ambiente laboral competitivo, asimismo se brindará un servicio eficaz (Naumov, 2018; Godoy,2011, Álvarez et. al 2011).

En la tesis realizada se sustentó con la teoría de la motivación, realizada por Maslow y Turienzo, que mencionan la importancia que el empleador mediante la evaluación de conocimiento y la observación de las deficiencias que tenga el empleado, deberá realizar capacitaciones en relación a la labor que realiza, esto generara una mejora en la autoestima del empleado por lo mismo que lograra sus metas en el trabajo, así como permitirá que un ambiente agradable de trabajo en entre sus trabajadores, teniendo como objetivo la eficacia en su labor encomendada. (Maslow1970 y Turienzo 2016).

Asimismo, se utilizó la Teoría de gestión de talento humano es avalada por McGregor y Fayol, quienes indican que es necesario que los empleados de una empresa pública deben trabajar un espacio optimo, con las condiciones logística, estructural adecuada, aunado a ello se debe crear un clima de trabajo optimo, asimismo se debe motivar a los empleados mediante incentivos por los logros realizados de esta manera el trabajador tendrá un plus como motivación para realizar sus labores con éxito. Así como también la empresa alcanzare los objetivos económicos trazados. (McGregor, 1957; Fayol, 1916)

También la Teoría clásica de la administración, sustentada por Chiavenato, me permite aplicarla en mi trabajo de investigación en razón que una buena organización logrará la eficiencia en el servicio brindado, por lo cual el director de la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía nacional del Perú, deberá evaluar, administrar y capacitar en forma óptima al personal policial con la finalidad de brindar un buen servicio policial al usuario, administrado, quejoso. (Chiavenato, 2006; Chiavenato, 2004).

Como primer subcategorías, se mencionó a la selección de personal consiste que en una entidad que brinda servicio al denunciante, debe haber una selección del personal que laborará en atención, este empleado debe tener talento, conocimiento sobre el objeto de la entidad, con ello el servicio a brindar sea

eficiente, y el denunciante estará satisfecho con el servicio brindado (Gumecio, 2018; Luoart, 1994; Noya, 2011).

Como segunda subcategoría a la capacitación del personal policial., que debe recibir el empleado en razón adquirir conocimiento sobre las normas internas de la entidad, normas legales, atención al denunciante, le permitirá brindar un servicio óptimo al denunciante y administrado, asimismo le permitirá al empleado ser autosuficiente en la labora asignada. Todo ello generara una calificación a la entidad de parte de la población como buena (Rojas, 2018; Bohrt, 2000, Chiavenato, 2011).

Así como tercera subcategoría a la motivación al personal policial, que menciona que, en el centro de trabajo policial, existe personal que laboran quienes tienen distintas edades, como funciones asignadas distintas, por lo cual el jefe de la Unidad policial debe motivar a sus subalternos para lograr las metas, para lo cual debe impulsar capacitaciones, permisos, esto hará que al tener esta información los trabajadores tengan esta motivación de lograr las metas en corto tiempo. Esto también hará que la entidad tenga aceptación de la población (Newstrom, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación realizada se utilizará el enfoque de investigación cualitativo, lo cual me permitirá entender la complejidad del problema, a través de la experiencia observada desde las entrevistas realizadas. Asimismo, me permitirá indagar situaciones reales, buscando sentido o interpretar los datos brindados mediante la guía de entrevista de los entrevistados, este enfoque se usa y recolecta una variedad de material empírico, estudio de caso, experiencia personal, historia de vida que describen la problemática. Su finalidad es adquirir conocimiento del mundo subjetivo de los entrevistados y lograr conocer la realidad desde la perspectiva de los entrevistados de la investigación, al indicar su vivencial, en relación a sus expectativas y necesidades (Landeau, 2018; Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

Se planteó el Estudio de caso y el tipo explicativo, en la investigación realizada, por lo mismo que es necesario o útil toda vez que me permite la flexibilidad de obtener la información de los participantes, así mismo este método está relacionado a acciones que permite reunir y explicar los datos importantes logrando un significado en común, en los resultados y conclusiones se expondrá lo recabado. Este método es empírico se usará la entrevista, análisis de contenidos, observación del sujeto (Jordán, Contreras, Camacho, 2015; Álvarez, 2000).

Se planteó el diseño del método fenomenológico, esto me permitirá estudiar el fenómeno social desde la visión de los participantes, así como me permite explorar, describir y entender las vivencias de los entrevistados en relación al problema, es de mencionar que se logra experiencias comunes entre los entrevistados que pertenecen a la muestra de la investigación realizada (Hernández, Fernández, Baptista, 2010; Hurtado de Barrera, 2015).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Se planteó como categoría apriorística la gestión de talento humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Como primera subcategoría se planteó la selección de personal policial, como segunda subcategoría la capacitación del personal policial y como tercera

subcategoría motivación al personal policial.

Figura N° 1 Matriz de categorización.

Categoría		Sub categoría		Indicadores		Entrevistas
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	Ítem
C.1.	Gestión de talento humano	C1.1	Selección de personal policial	C1.1.1	Conocimiento sobre trabajo a realizar	1,2,3,4
				C1.1.2	Redistribución de acuerdo a su talento	
				C1.1.3	Revisión de legajo de sanciones	
		C1.2	Capacitación del personal policial	C1.2.1	Normativas vigentes.	5,6,7
				C1.2.2	Atención al cliente.	
				C1.2.3	Trabajos a desarrollar.	
		C1.3.	Motivación al personal policial	C1.3.1	Permisos.	8,9,10
				C1.3.2	Felicitaciones.	
				C1.4.2	Premios.	

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Escenario de estudio

Se realizar en la Dirección de investigación de Inspectoría general de la Policía Nacional del Perú, ubicada en la Av. Aramburu N° 550 – distrito de Surquillo, esta unidad policial tiene como finalidad brindar servicio policial de denuncias contra efectivos policiales que cometen conductas funcionales indebidas plasmadas en la Ley N° 30714, Régimen disciplinario de la Policía nacional del Perú, así como se realiza el proceso administrativo disciplinario contra los administrados, para lo cual se debe acceder a la información, brindar servicio de asesoría de como presentar las denuncias.

3.4. Participantes

Para realizar el trabajo de investigación realizada en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, se selección al azar los informantes, es de indicar que se tuvo como unidad de análisis a los denunciantes y administrados que concurren a la Unidad policial indicada, para lo cual son tres participantes que tiene la condición de denunciante que son personas

que recurren a denunciar conductas funcionales indebidas de los efectivos policiales, asimismo concurren a brindar su declaración de los hechos, acceder a copias del expedientes administrativos, también en conocer que procedimiento seguir para entablar una denuncia y las otras tres personas tienen la condición de administrados, que son efectivos policiales que están inmerso dentro de un proceso administrativo disciplinario, ellos tienen derecho a la defensa, acceso al expediente administrativo, petición, copias de los expedientes, respeto al debido procedimiento., todos los participantes tienen como características en común que requieren el servicio policial brindado en la dirección de investigación, para lo cual requieren que el personal policial que labora en dicha dirección policial deben brindar el servicio policial de manera óptima, con respeto y buen trato., al momento de requerir información o acceder al contenido del expediente administrativo disciplinario (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista es un instrumento que utiliza el investigador con lo cual se tendrá un cuadro amplio de la información, experiencia brindada por los participantes, con esto se pretende recolectar los datos mediante la conversación entre el entrevistador y los participantes. Obteniendo un producto mediante el proceso interlocutorio para lo cual no existe una regla establecida, en la presente tesis se entrevistará a seis personas entre denunciantes y administrados, que brindará información sobre la gestión de talento humano, el servicio policial en relación a la selección de personal policial, capacitación del personal policial y la motivación al personal (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

La guía de entrevista no tiene un protocolo de estructura de las preguntas, por lo contrario, se trata de una lista de tópicos temáticos del fenómeno investigado, siendo como objeto interactuar entre el entrevistador y los participantes, es de indicar que es de forma verbal. Al empezar la entrevista hay que tener un trato adecuado y hacerle conocer el tema de la guía de entrevista esto con el fin de generar un ambiente cómodo al participante. (Hurtado, 2000), es de indicar que en la guía de entrevista se planteara preguntas abiertas que serán absueltas por los participantes que concurren y laboran en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía nacional del Perú.

3.6. Procedimientos

En el procedimiento realizado para la realización de la tesis de investigación se indagó la información., para el cual se hizo la búsqueda de información relacionado al tema escogido, para lo cual se hizo lectura de fuentes, antecedentes. Con lo cual se planteó el problema local, que me sirvió en plantear la categoría en el trabajo de investigación realizado. Para elegir la categoría y subcategoría, esto lo obtuve al tener información sobre la problemática local. La conformación del instrumento, al realizar el enfoque cualitativo se tenía que utilizar como instrumento la entrevista, la misma que se realizará preguntas extraídas de la categoría y subcategoría las que se plasmara en la guía de entrevista, estas me permitirán obtener información de los participantes, Evaluar el instrumento., esto será realizado por el asesor de tesis asignado por la Universidad Cesar Vallejo. Aplicar el instrumento, esto será aplicado a los 8 participantes que son al denunciante y administrados que requieren el servicio policial en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Realizar la entrevista., se realizará utilizando como material la grabación, entrevista vía zoom, para lo cual se realizar las preguntas indicadas en la guía de entrevista, es de tener en cuenta que se respetara y no modifica la información brindada.

3.7. Rigor científico.

Como rigor científico se entiende los mecanismos que permite evitar interpretaciones subjetivas. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010)., por lo cual en la presente investigación se utilizó la técnica e instrumento adecuado, el instrumento fue validado por tres expertos entre ellos un metodólogo y dos temáticos.

3.8. Método de análisis de información

En la triangulación de los datos obtenidos de las entrevistas de los participantes, seleccionados entre tres denunciantes y tres efectivos policiales que tienen como características similares que requieren el servicio policial brindado por la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, esta acción permite enriquecer al investigador de la información recabada en relación al fenómeno investigado. Para la triangulación es útil el uso del software

Atlas.ti. 22 (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

Donde al realizar el trabajo de triangulación de los datos obtenidos de la entrevista a los seis participantes, se realizó la codificación de la categorías, subcategorías y indicadores, posterior a ello se relacionó los códigos con las categorías y indicadores, con ello se logró crear cuatro redes, los mismo que se procedió a realizar el análisis correspondiente.

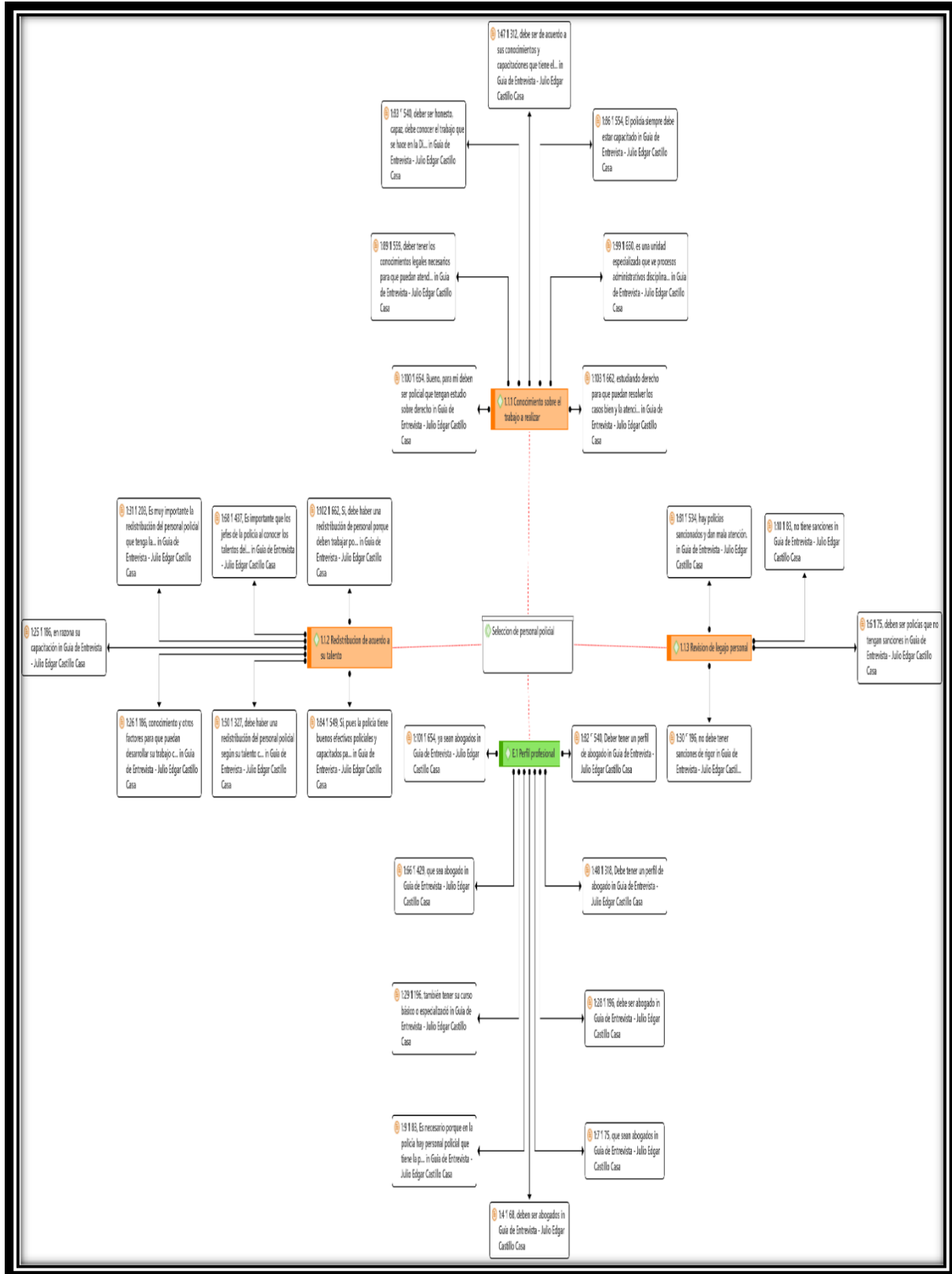
3.9. Aspectos éticos

En la investigación realizada se usa el Apa 7, que nos permite reforzar el argumento que se explica, así como evita el plagio no mayor al 25% de similitud de las fuentes, antecedentes utilizados para el trabajo, obteniendo una calificación optimo, como también se respeta la propiedad intelectual por lo mismo que el Apa permite mantener el rigor y calidad académica.

IV. RESULTADOS

Figura 1.

Análisis Cualitativo de la subcategoría Selección de personal policial.

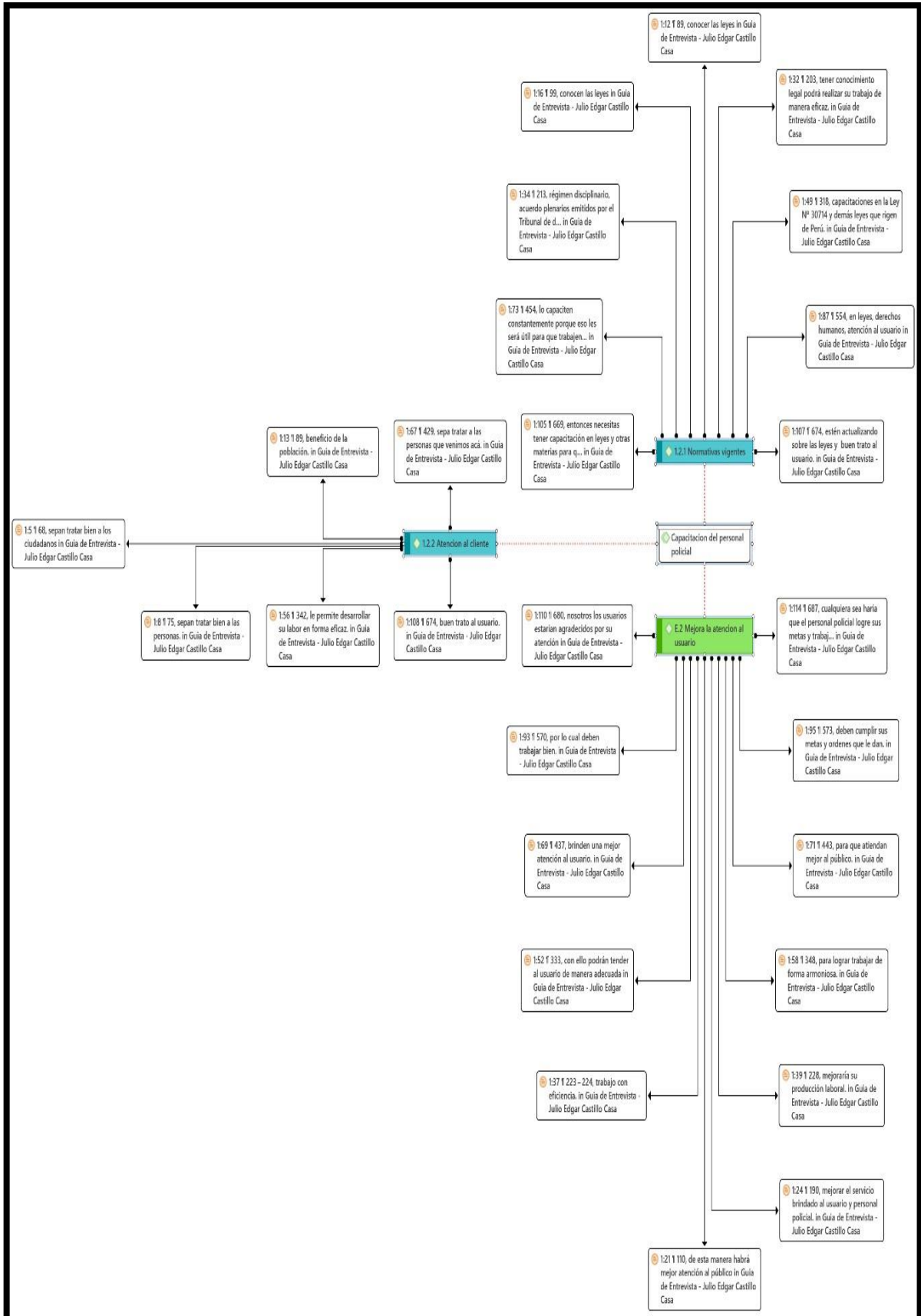


Fuente: Análisis tomado de base de datos Atlas ti Vs 22.

El análisis de subcategoría selección de personal policial se sostiene de los indicadores: conocimiento sobre el trabajo a realizar, redistribución de acuerdo a su talento, revisión de legajo de sanciones. Con respecto al conocimiento sobre el trabajo a realizar, los entrevistados coincidieron que los efectivos policiales que laboran en la Dirección de investigaciones de Inspectoría General del Perú, deben tener conocimiento sobre aspectos legales, buen trato, sobre el contenido de la Ley N° 30714 Régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, también mencionaron los entrevistados que ahí la urgencia de captar personal policial que tengan conocimiento sobre la función policial a desarrollar en su labor. En cuanto a la redistribución de acuerdo a su talento, los entrevistados mencionaron coincidieron que existe la necesidad de redistribuir al personal policial que labora Dirección de investigaciones de Inspectoría General del Perú, según su talento, por lo cual indican que hay personal policial que tienen conocimiento sobre la función a desempeñar pero laboran en oficinas que no tiene nada que ver con temas legales, por lo cual se debe redistribuir de acuerdo a su talento que es conocimiento legal, buen trato al usuario. En el indicador revisión de legajo de sanciones, los entrevistados coinciden hay personal policial que labora Dirección de investigaciones de Inspectoría General del Perú, que tiene en su legajo personal sanciones de rigor y ellos trabajan en el sistema disciplinario por lo cual genera una incomodidad y no confianza sobre ellos, por lo cual los entrevistados sugieren que deben ser cambiados a otra Unidad policial o redistribuirlo a otras oficinas que ámbito administrativos, así como se obtuvo una subcategoría emergente que es perfil profesional indicando los entrevistados en forma conjunta que existe personal policial con estudios en derecho y ellos serían los indicados para que trabajen en la Dirección de investigaciones de Inspectoría General del Perú, por los conocimientos legales que tienen., por ello el director de investigaciones debe realizar la gestión de requerir dicho personal policial para que laboren en la dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.

Figura 2.

Análisis cualitativo de la subcategoría capacitación del personal policial

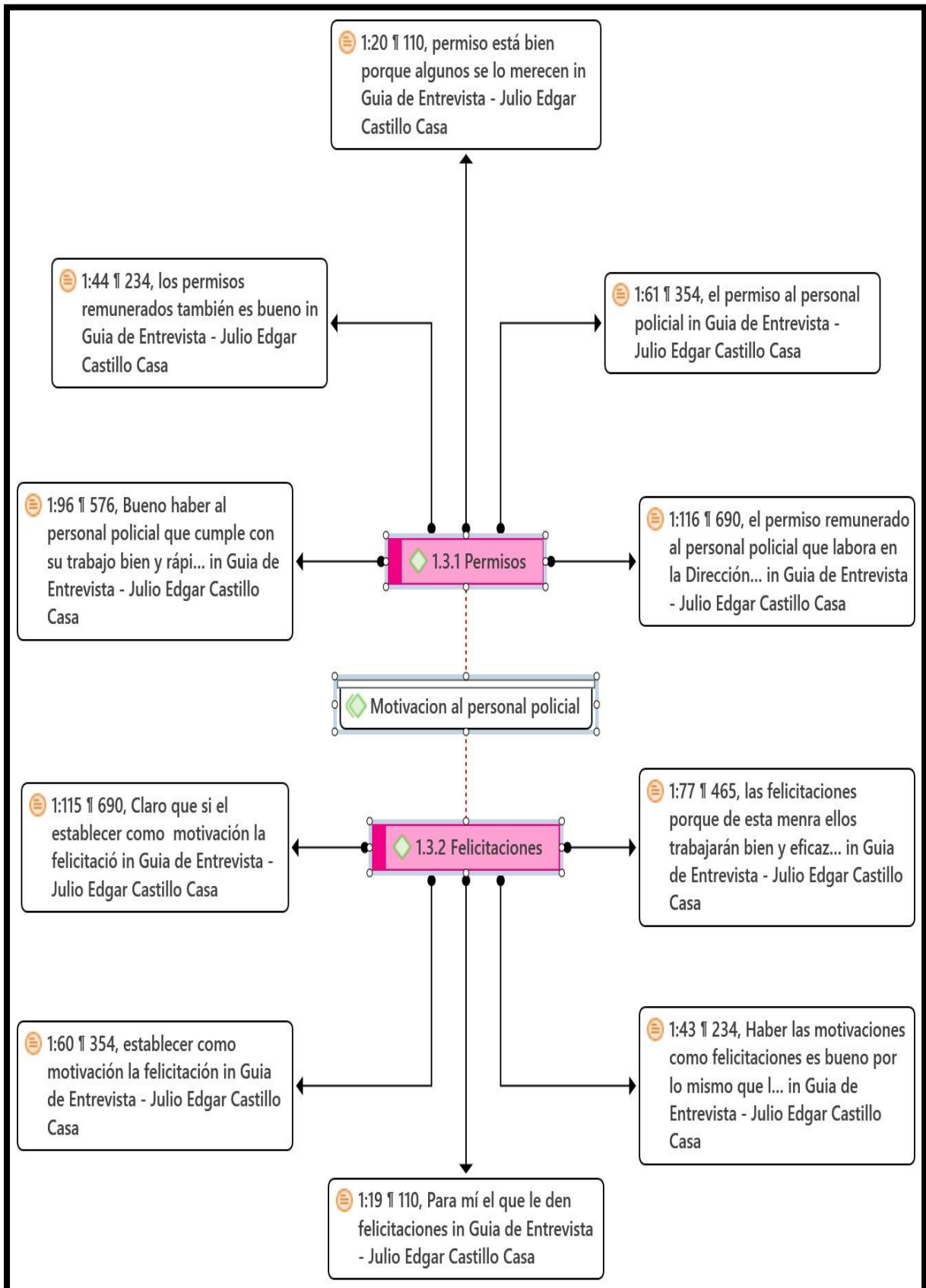


Fuente: Análisis tomado de base de datos Atlas ti Vs 22.

El análisis de subcategoría capacitación al personal policial se sostiene de los indicadores: atención al cliente, normativas vigentes y como emergente tenemos a la mejora de la atención al usuario. Con respecto al indicador atención al cliente, se tiene que el personal policial que labora en la dirección de investigaciones no tiene capacitación sobre la debida atención al usuario esto produce la insatisfacción del usuario por la atención recibida por el cual se debe capacitar al personal policial que labora en la Dirección de investigaciones en relación al buen trato al usuario y el respeto a los derechos humanos. Coinciden en forma conjunta en normativas vigentes, que existe personal policial que labora en la dirección de investigaciones que no tiene conocimiento de las mismas motivo por lo cual no realizan correctamente su trabajo por ello se debe capacitar en forma continua en conocimiento de las normas legales vigentes. Como también nace la subcategoría emergente que es mejora de la atención del usuario, donde los entrevistados coinciden en su respuesta que el director de la Dirección de Investigación debe mejorar la atención al usuario en relación de designar personal policial con conocimiento en atención al usuario, como conocer los servicios que se brinda, habilidades blandas, indicando que esto mejorara la imagen de la dirección policial.

Figura 3.

Análisis cualitativo de la subcategoría Motivación al Personal Policial.

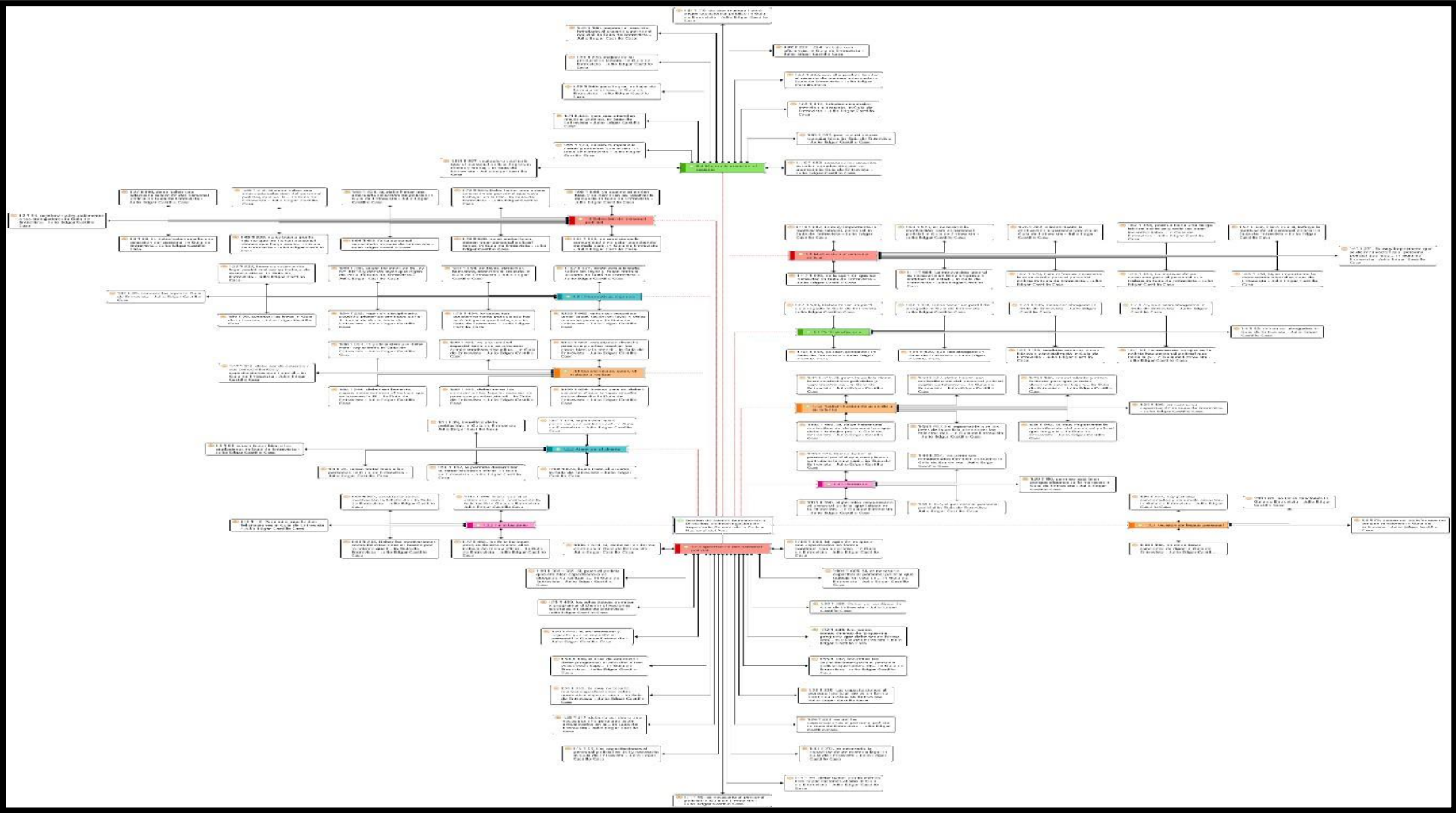


Fuente: Análisis tomado de base de datos Atlas ti Vs 22.

El análisis de subcategoría motivación al personal policial se sostiene de los indicadores: permisos y felicitaciones. Con respecto al indicador permisos, es de indicar que los entrevistados en forma unánime mencionan que es necesario como incentivo los permisos al personal policial que labora en la dirección de investigaciones, pero lo obtener dicho beneficio debe de lograr la metas planteadas, en el indicar felicitaciones, en forma conjunta los entrevistados indican que es necesario para incentivar a los trabajadores o policías que laboran en la direccionesde investigaciones, esto a raíz de la labor que realizan de manera eficaz.

Figura 4.

Análisis cualitativo de la categoría Gestión de talento humano.



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

El análisis de la categoría gestión de talento humano se sostiene de la subcategoría selección de personal policial el mismo que tiene como indicadores al conocimiento sobre el trabajo a realizar, redistribución de acuerdo a su talento, revisión de legajo de sanciones. Como también se sostiene de la subcategoría capacitación al personal policial que se sostiene de los indicadores: atención al cliente, normativas vigentes y como emergente tenemos a la mejora de la atención al usuario y por último de la subcategoría motivación al personal policial se sostiene de los indicadores: permisos y felicitaciones., es de mencionar que los entrevistados al responder la guía de entrevistar coinciden en sus respuestas que se necesita realizar una gestión de talento en la dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, para lo cual indican que se necesitan seleccionar bien al personal que trabajar en la dirección así como se debe capacitar constantemente en relación a las normas vigentes, derechos humanos y buen trato al usuario, y por último mencionan que la motivación al personal policial es bueno por lo mismo que permitirá que alcancen su meta laboral así como es un bien incentivos para los efectivos policiales que trabajan de manera eficaz.

Mi opinión es que mi trabajo de investigación guarda relación con los antecedentes planteados en mi trabajo de investigación que es Romero (2016) y Chávarry (2018), quienes mencionan que para realizar una correcta gestión de talento humano se debe realizar una correcta selección de personal según el talento que tiene, aunado a ello se refuerza con la Teoría clásica de la administración mencionada por Chiavenato (2006) quien sostiene que para una buena administración debe realizarse una correcta selección del personal para realizar las labores propias de la empresa esto con la finalidad de lograr los objetivos de la administración.

V. DISCUSIÓN

Como resultado del trabajo de investigación se pudo apreciar que la gestión de talento humano guarda relación con las subcategorías la selección de personal, capacitación del personal policial y la motivación al personal policial, son tres factores que contribuyen a mejorar la gestión de talento humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, esto en razón que los entrevistados en forma conjunta mencionan que es necesario la selección de personal, la capacitación y la motivación, para tener una óptima gestión de talento humano. Lo planteado coinciden por lo mencionado por Romero (2016) y Chávarry (2018), quienes mencionan que para realizar una correcta gestión de talento humano se debe realizar una correcta selección de personal según el talento que tengan, aunado a ello la capacitación es necesaria para que el personal capten información y estén actualizados en las innovaciones para su labor., asimismo sumado a ello se debe implementar una motivación al personal como sería las felicitaciones, permisos remunerados, cuando este alcance las metas planteadas., de las entrevistas realizadas surgió las categorías emergentes que son perfil profesional y mejora en la atención, por lo mismo que los entrevistados en forma conjunta indicaron que es necesario que se redistribuyan al personal policial con los estudios de derecho y atención al cliente. Lo planteado coincide por lo mencionado (McGregor, 1957; Fayol, 1916) en su Teoría de gestión de talento, quienes indican que es necesario que los empleados de una empresa pública deben tener conocimiento legal de esta manera el trabajador tendrá un plus, para brindar un mejor servicio. Así como también la empresa alcanzara los objetivos económicos trazados.

También se pudo apreciar que de las respuestas de los participantes en forma conjunta que el objetivo general de analizar la gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú., se cumple a raíz que se necesita hacer cambios en razón de la selección de personal debiendo captar personal policial que tenga conocimiento sobre las labores a realizar, debe haber capacitaciones constantes en temas legales, atención al usuario, mejorar la atención, asimismo la motivación es necesario para que el personal policial alcance las metas y mejore su trabajo en beneficio de los

usuarios y efectivos policiales inmerso en proceso administrativo disciplinario. Lo mencionado guarda relación con lo indicado por Romero (2016), quien menciona que para realizar una correcta gestión de talento humano se debe realizar una correcta selección de personal según su talento, las capacitaciones son necesaria para que estén actualizados en las innovaciones para su labor., aunado a ello se debe motivar al personal.

También se pudo apreciar que de las respuestas de los participantes en forma conjunta indicaron en razón al objetivo específico. Analizar la situación en relación a la selección del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021. Que es necesario realizar una adecuada selección del personal policial para que labora debe conocer sobre las actividades a realizar, así como debe haber una adecuada redistribución de acuerdo a su talento, también mencionan que dentro de la selección se debe revisar su legajo personal a fin de verificar que no cuenten con sanciones de rigor. Lo mencionado guarda relación con lo indicado por Labajos (2021), quien indica que en toda empresa o entidad debe haber una adecuada selección del postulante a una laca laboral en razón que debe cumplir todos los perfiles requeridos para realizar la labor, esta función lo debe realizar el director de la entidad. También guarda relación con la Teoría clásica de la administración mencionada por Chiavenato (2006) quien sostiene que para una buena administración debe realizarse una correcta selección del personal para realizar las labores propias de la empresa esto con la finalidad de lograr los objetivos de la administración.

También se pudo apreciar que de las respuestas de los participantes en forma conjunta indicaron en razón al objetivo específico. Analizar la situación en relación a la capacitación del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021. Indicando que es necesario realizar la actividad de capacitación al personal policial, en temas que guarda relación con las normativas vigentes en relación al proceso administrativo disciplinario, así como en atención al cliente esto a raíz que deben conocer las técnicas, formas, debido trato al usuario que concurre a la

Unidad policial, también debe capacitarse en actualizar sobre las técnicas a desarrollar en las actividades desarrolladas. Lo indicado por los participantes guarda relación con lo indicado por granados (2021) en razón que indica que en las entidades deben constantemente realizar capacitaciones e inducciones al trabajador en relación a su labor diaria realizada, esto permitirá estar actualizados y puedan realizar sus actividades en forma óptima, asimismo la entidad tendrá una buena aceptación de parte de los usuarios.

También se pudo apreciar que de las respuestas de los participantes en forma conjunta indicaron en razón al objetivo específico. Analizar la situación en relación a la motivación al personal que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, donde mencionan que el personal policial que realiza su labor en forma óptima y eficaz debe ser motivado mediante permisos remunerados, felicitaciones las mismas que le permitirá tener un puntaje para poder ascender al grado inmediato, así como premios, todo lo indicado por los participantes guarda relación con lo indicado por Risco (2019), quien menciona que los empleados que realizan su labor adecuadamente y alcanzan las metas impuestas deben ser pasibles de una motivación como permisos, esto será un incentivo para que todos los trabajadores trabajen de manera armoniosa, siendo beneficioso para la entidad., aunado a ello lo indicado en la entrevistas guarda relación por Maslow (1970) y Turienzo (2016), quienes indican que es necesario tener dentro de una empresa la motivación al personal que cumple con su trabajo, esto permite que el ambiente laboral sea bueno así como todos quieran obtener estos beneficios extras.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los participantes en forma conjunta indicaron en sus respuestas de la guía de entrevista, que el director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe mejorar la gestión de capital humano en razón a la selección de personal policial, realizar capacitaciones al personal policial e implementar la motivación, asimismo se obtuvo dos categorías emergentes que son el perfil profesional y mejorar la atención al usuario, esto es necesario por lo mismo que al captar personal policial que tenga como profesión el ser abogado le permitirá adaptarse al sistema disciplinario policial, es así que estos factores importantes para que la atención y servicio al usuario mejore, teniendo como resultado que la imagen de esta unidad policial mejore ante la ciudadanía.

Segunda: Los participantes en forma unánime mencionaron que el director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe realizar correctamente la selección del personal policial que va a laborar en la Unidad policial, debiendo tomar interés que los efectivos policiales deben tener conocimiento previo de la función a realizar, asimismo dentro de la unidad policial hay personal policial que tiene conocimiento sobre el sistema disciplinario policial, buen trato, por lo cual deben ser redistribuidos a las oficinas de disciplina, oficina de Inspectoría descentralizada y a las oficinas de Inspectoría macro general, asimismo indicaron que es necesario que los efectivos policiales que trabajan en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, no tengan sanción de rigor en su legajo personal.

Tercera: En la entrevista realizada en forma unánime los participantes mencionaron que el director de la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe programar y realizar la capacitación al personal policial en razón que es necesario que ellos tengan conocimiento sobre las normas legales vigentes, asimismo sobre el debido trato en la atención al usuario y en relación a su labor deben actualizarse sobre los métodos y formas de realizar su labor de manera eficiente, estas capacitaciones deben realizarse constantemente.

Cuarta: Los participantes en forma conjunta indicaron en sus respuestas de la guía de entrevista, que el director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe motivar al personal policial en razón que es necesario para crear un ambiente de competencia sana entre ellos, para lo cual se puede otorgar permisos remunerados, felicitaciones esto beneficiaría al personal policial de incorporar a su legajo personal de esta manera pueda tener un puntaje para poder postular al grado inmediato, asimismo podría generar premios, esta motivación debe ser otorgada al personal policial que mensualmente alcance las metas laborales planteadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El Director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe disponer al Jefe de Personal que realice una correcta gestión de talento humano en razón que debe tener en cuenta la buena selección del personal policial que va laborar en la Dirección, así como debe coordinar con el Jefe de la Oficina de Instrucción que se realizase cursos y/o capacitaciones por lo menos tres veces al año para el personal policial, así también debe coordinar con los Jefes de las oficinas de disciplina, oficina de Inspectoría descentralizada y a las oficinas de Inspectoría macro regional que realicen motivaciones al personal policial a su mando planteando permisos o generando felicitaciones. Con todo lo mencionado se mejoraría la gestión de talento humano en aras de brindar un buen servicio al usuario y efectivos policiales.

Segunda: El Director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe disponer al jefe de oficina de persona, que al momento de requerir o cuando se incorpore debe realizar una correcta selección del personal en razón que deben tener conocimiento sobre el contenido de la Ley N° 30714 Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, así como del proceso administrativo disciplinario, aunado a ello a las otras actividades propias de su función, así mismo debe realizar una redistribución del personal policial que cuente con curso básico o especializado para que labora en las oficinas de disciplina, oficina de Inspectoría descentralizada y a las oficinas de Inspectoría macro regional, también debe tener en cuenta que el personal que va laborar y laborar no cuenten con sanción de rigor esto por lo mismo que al realizar actividades de investigación, decisión, debe ser un efectivo policial apto.

Tercera: El Director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe disponer al jefe de la oficina de instrucción que programe por lo menos tres veces al año cursos de capacitaciones sobre la Ley N°30714 Ley del régimen Disciplinario, Constitución política del Perú, T.U.O de la Ley 27444 Ley de procedimiento administrativo general, manual de buena atención al ciudadano, coaching y liderazgo, estas capacitaciones son necesarios para el personal policial por lo mismo que le permitirá actualizarse y tener conocimiento de las mismas con ello realizara su trabajo de manera óptima.

Cuarta: El Director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, debe disponer a los jefe de las oficinas de disciplina, de las oficinas de Inspectoría descentralizada y de las oficinas de Inspectoría macro regional, que al personal policial que laborar bajo su mando que al llegar a las metas laborables, puede ser pasible de motivaciones como permisos remunerados, requerir felicitaciones por trabajador del mes, esta felicitación debe poner ser registrado en su legajo personal para poner sumar puntos extras para postular al grado inmediato, asimismo se debe brindar premios como pasajes aéreos, alojamientos, vale de consumo., todo ello debe implementarse para lograr un ambiente labora optimo y competitivo. Teniendo como resultado el alcanzar las metas trazadas por el director de la Dirección de investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, como parte de su gestión anual.

REFERENCIAS

- Álvarez, M, García, M y Pérez, R. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual: una guía de indicadores. *Economía industrial*, (378), 45-57.
- Álvarez, C. (2000). *Metodología de la investigación científica*. Editorial México.
- Arango, N. y Dávila, J. (2019). *Modelo de gestión del talento humano por competencia y su influencia en los sistemas de fondos colectivos de Lima Metropolitana 2019* [Trabajo de investigación, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2987>
- Bohrt, M. (2000). *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras*. Scielo, 15-16.
- Cueva L. (2019). *Teoría clásica de la administración de Henri Fayol*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Chavarry, E. (2018). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el instituto gastronómico Mochic de Chiclayo-2017*. Repositorio. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4758>
- Godoy, J. (2011). *El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. Observatorio laboral revista venezolana*, 4(8), 23-35.
- Gómez, J. (2019). Determinantes del esfuerzo en innovación de empresas seguidoras en economías en desarrollo: el caso de la industria manufacturera colombiana. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250284>

- Gumucio, J. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas*, (26), 129-152.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2010). *Metodología de la Investigación. (5º Ed)*. México: Mc Graw-Hill.
- Heria, R. y Moya, R. (2015). *Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. Revista Científica Ecociencia.* <https://www.proquest.com/scholarly-journals/tendencias-de-la-gestión-talento-humano-en-el/docview/1827465187/se-2>
- Hurtado de Barrera, J. (2015). *El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación* (8ta. Edición ed.). Caracas: Sypal.
- Hoyos, P. (2017). *Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6342>
- Jordán, A; Contreras, G y Camacho, G (2015). *Metodología de la Investigación educacional.*, Edit. Academia universitaria.
- Labajos, N. (2021) Retención del talento humano en una contrata minera, 2020. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68659>
- Landeau, R. (2017). *Elaboración de trabajos de investigación 1º Ed.* Editorial Alfa Venezuela.
- López, M. (2021). Factores determinantes de motivación del talento humano en el Hospital Municipal Los Olivos, 2021. Repositorio.Ucv.Edu.Pe. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69355>.
- Louart, P. (1994). *Gestión de los recursos humanos* (No. 658.3/L88gE).
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality. USA: Harper & Row, Publishers, Inc.*
Recuperado

de

<https://www.eyco.org/nuovo/wpcontent/uploads/2016/09/Motivacion-andPersonality-A.H.Maslow.pdf>

Naumov, S. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. Google Books. https://books.google.com.pe/books?id=k3mSDwAAQBAJ&sitesec=buy&hl=es&source=gbs_vpt_read

Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo (12 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Noya, M. (2001). *Selección de personal*. Esic Editorial.

Puig, L. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. <https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>

Quezada, C. (2019). Justicia organizacional, gestión administrativa y TIC. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=249114>

Núñez, L. y Rodríguez, L. (2019). *Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial. Apuntes Universitarios*, 9(1), 19-35. <http://dx.doi.org/10.17162/au.v9i1.347>

Ramírez, R. (2019). Gestión del talento Humano: Análisis desde el enfoque Estratégico. [scielo. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext)

Risco, M. (2019). Gestión de talento humano por competencias para mejorar la calidad de gestión en la I. E. N° 11085 – Ucupe - Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36788>

Romero, L. y Lara, S. (2019). *Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. Signos*, 11(2), 99-117. <http://dx.doi.org/10.15332/24631140.5084>

Romero, O. (2016). *Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento*

humano.

Dialn

et.

<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/TES/125184>

Siles, M. (2013). *Competencias profesionales requeridas por las empresas en Tarapoto. Apuntes Universitarios*, 3(2), 19-38.

<http://dx.doi.org/10.17162/au.v0i2.280>

Torres, E. (2018). *Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. Signos*, 10(2), 103-117.

<http://dx.doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Barcelona, España: Centro Libros PAPP, S.L.U. Recuperado de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_el_pequeno_libro_de_la_motivacion.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	Categorización		
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la situación de la gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la situación en relación a la selección del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p> <p>¿Cuál es la situación en relación a la capacitación del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p> <p>¿Cuál es la situación en relación al servicio policial brindado al usuario, administrado en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Analizar la situación en relación a la selección del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p> <p>Analizar la situación en relación a la capacitación del personal policial que labora en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p> <p>Analizar la situación en relación al servicio policial brindado al usuario, administrado en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2022.</p>	Categoría: Gestión de capital humano (Naumov, 2018)		
		Subcategorías	Indicadores	Ítems e la entrevista
		Selección de personal policial	<p>Conocimiento sobre trabajo a realizar</p> <p>Redistribución de acuerdo a su talento</p> <p>Revisión de legajo de sanciones</p>	1 al 4
		Capacitación del personal policial	<p>Normativas vigentes.</p> <p>Atención al cliente.</p> <p>Trabajos a desarrollar.</p>	5 al 7
Motivación al personal policial	<p>Permisos.</p> <p>Felicitaciones.</p> <p>Premios.</p>	8 al 10		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PARTICIPANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO CUALITATIVO
<p>ENFOQUE: Cualitativo.</p> <p>Diseño. Fenomenológico.</p> <p>TIPO: Explicativo.</p> <p>NIVEL: Correlacional</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por 06 participantes entre ellos tres usuarios y tres efectivos policiales que laboran en la Dirección de investigación de Inspectoría general de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Guía de entrevista.</p>	<p>Triangulación</p> <p>Atlas.ti 22</p>

Anexo 2: Matriz de categorización de procesamiento de la información

Matriz de categorización para procesamiento de información

Categoría		Sub categoría		Indicadores		ENTREVISTA
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C.1.	Gestión de talento humano	C1.1	Selección de personal policial	C1.1.1	Conocimiento sobre trabajo a realizar	1,2,3,4
				C1.1.2	Redistribución de acuerdo a su talento	
				C1.1.3	Revisión de legajo de sanciones	
		C1.2	Capacitación del personal policial	C1.2.1	Normativas vigentes.	5,6,7
				C1.2.2	Atención al cliente.	
				C1.2.3	Trabajos a desarrollar.	
		C1.3.	Motivación al personal policial	C1.3.1	Permisos.	8,9,10
				C1.3.2	Felicitaciones.	
				C1.4.2.	Premios.	

E.1. Perfil profesional

CATEGORIA EMERGENTE

E.2. Mejorar atención al usuario

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica

Denominación	:	Gestión de talento de humano en la dirección de investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.
Autor	:	Julio Edgar Castillo Casa.
Participantes	:	6 personas.
Tiempo	:	40 minutos.
Objetivo	:	Obtener información en relevante en relación al Gestión de talento de humano en la dirección de investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.

Anexo 4: Instrumentos
Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que sedesempeña:	usuario
Nombres y apellidos	Juan Manuel Bellido Montoya
Código de la entrevista	Entrevistado1
Fecha	21/06/2022
Lugar de la entrevista	Complejo policial "Walter Rosales"

Categoría: Gestión del talento humano.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal policial	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
2		¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
3		¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va labor en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
4		¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
5	Capacitación del personal policial	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
6		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?
7		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General

		del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?
8	Motivación al personal policial	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
9		¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
10		¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Mi opinión es que deben <u>organizarse mejor</u> para poder <u>atender rápido</u> a las personas, por lo que el jefe debe <u>gestionar adecuadamente a sus trabajadores</u> en beneficio de nosotros.
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Si, <u>debe haber una buena selección del personal</u> policial que trabaje en Inspectoría, por lo mismo que tiene deben ser abogados, <u>y que sepan tratar bien a los ciudadanos</u> que venimos a pedir justicia.
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va labor en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Haber, deben ser <u>policías que no tengan sanciones</u> , <u>que sean abogados</u> , así como sepan tratar bien a las personas.
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	<u>Es necesario</u> porque en la policía hay <u>personal policial que tiene la profesión de abogados</u> , así como no tiene sanciones, ellos deben ser los que trabajen en Inspectoría por conocer de leyes.
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atenciónal público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	La capacitación <u>es necesario al personal policial</u> que trabaja en Inspectoría por lo mismo que al conocer las leyes van a realizar de manera adecuada su trabajo en <u>beneficio de la población</u> .
6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría	Tengo conocimiento que las capacitaciones al personal que trabaja acá en una sola vez al año,

	General del Perú, es forma continua?	por lo que <u>debe haber por lo menos tres capacitaciones al año</u>
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	Las capacitaciones al personal policial <u>son útil y necesario</u> ya que ellos conocen las leyes y formas de atención a los usuarios, por lo cual es bueno para ellos y la institución policial.
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Claro que si <u>es necesario la motivación al personal policial</u> , como lo hacen en muchas empresas, eso le motivara hacer su trabajo y cumplir las metas que le ponen sus jefes.
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	<u>Es importante la motivación al policía</u> que trabaja en Inspectoría porque ellos tienen mucho trabajo y teniendo una motivación extra aparte de su sueldo, hará que <u>trabaje mejor</u> .
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como la motivación, la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Para mí el que le den felicitaciones y permiso está bien porque algunos <u>se lo merecen</u> porque trabajan con sueldos bajos y esos premios harán que trabajen mejor y <u>de esta manera habrá mejor atención al público</u> .

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que desempeña:	Auxiliar de investigaciones
Nombres y apellidos	Walter Yonathan Castro Sánchez
Código de la entrevista	Entrevistado2
Fecha	21/06/2022
Lugar de la entrevista	Complejo policial "Walter Rosales"

Categoría: Gestión del talento humano.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal policial	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
2		¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
3		¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va labor en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
4		¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
5	Capacitación del personal policial	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
6		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?
7		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General

		del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?
8	Motivación al personal policial	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
9		¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
10		¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Bueno, mi opinión es que <u>debe mejorar la gestión del personal policial</u> en razona su capacitación, conocimiento y otros factores para que puedan desarrollar su trabajo correctamente.
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Si, <u>debe haber una adecuada selección del personal policial</u> que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General, esto permitirá que sean especializados para <u>mejorar el servicio brindado al usuario y personal policial</u> .
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va labor en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	El perfil que debe tener el policía que trabaje en la Dirección de Investigación de Inspectoría General, <u>debe ser abogado y también tener su curso básico o especialización</u> realizada en Inspectoría general, asimismo no debe tener sanciones de rigor.
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Es muy <u>importante la redistribución del personal</u> policial que tenga la profesión de abogado para que trabajé en la Dirección de Investigación de Inspectoría General, por lo mismo que al <u>tener conocimiento legal podrá realizar su trabajo de manera eficaz</u> .
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial	Sí, <u>es necesario la capacitación en materia legal</u> , régimen disciplinario, acuerdos plenarios emitidos por el Tribunal de disciplina policial, como normativas vigentes en derechos humanos.

	que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	
6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	Tengo conocimiento que es una vez al año, por lo que <u>debería ser dos a tres veces por año para que estén actualizados en las leyes y procedimiento disciplinario policial.</u>
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	Claro, que <u>es útil las capacitaciones al personal policial</u> que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General, con esa información pueden desarrollar su <u>trabajo con eficiencia.</u>
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Influye bastante por lo mismo que el personal policial que trabaja en la Dirección de Investigación de Inspectoría General, si tuviera alguna motivación extra, mejoraría su producción laboral.
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Es muy importante que se dé motivaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General, por lo mismo que tiene sueldos bajo y la labor que hacen amerita que se queden horas extras.

10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación, la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Haber las motivaciones como felicitaciones es bueno por lo mismo que le permitirá tener un puntaje extra para alcanzar su ascenso en el grado policial, y los permisos remunerados también es bueno, pero para obtener ello debe alcanzar las metas laborables que le da su jefe.
----	---	---

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que sedesempeña:	Auxiliar de investigaciones
Nombres y apellidos	Henry Letona Quintanilla
Código de la entrevista	Entrevistado3
Fecha	21/06/2022
Lugar de la entrevista	Complejo policial "Walter Rosales"

Categoría: Gestión del talento humano.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal policial	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
2		¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
3		¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va labor en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
4		¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
5	Capacitación del personal policial	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
6		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?
7		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General

		del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?
8	Motivación al personal policial	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
9		¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
10		¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	La gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, no es buena por lo mismo que no tienen personal idóneo que haga ese trabajo.
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Si debe haber una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, esto debe ser de acuerdo a sus conocimientos y capacitaciones que tiene el personal policial.
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Debe tener un perfil de abogado y con capacitaciones en la Ley N° 30714 y demás leyes que rigen de Perú.
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Si, debe haber una redistribución del personal policial según su talento como es atención al usuario, abogado, especializado en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú.
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Es muy necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, con ello podrán tender al usuario de manera adecuada y podrán resolver motivando sus resoluciones emitidas.

6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	Las capacitaciones al personal policial, no es en forma continua, por lo cual el área de educación debe programar al año dos a tres veces estas capacitaciones.
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	Sí, son útiles las capacitaciones para el personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, porque le permite desarrollar su labor en forma eficaz.
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Claro que sí, influye la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, para lograr trabajar de forma armoniosa.
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Sí, es importante la motivación laboral para alcanzar las metas fijadas por sus jefes al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú.
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación, la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Escenario establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, porque tiene una carga laboral excesiva y sería un buen incentivo laboral.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	usuario
Nombres y apellidos	Martha Elsa Vilca Jarita
Código de la entrevista	Entrevistado4
Fecha	23/06/2022
Lugar de la entrevista	Complejo policial "Walter Rosales"

Categoría: Gestión del talento humano.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal policial	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
2		¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
3		¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
4		¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
5	Capacitación del personal policial	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
6		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?
7		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de

		Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?
8	Motivación al personal policial	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
9		¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
10		¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación, la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Haber joven, la gestión dl personal que trabaja en la policía deber mejorar, falta personal capacitado que haga eso, es necesario que contraten alguien que hago ello urgente.
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Sí, debe haber una adecuada selección de policías que trabajen en Inspectoría por lo mismo que hacen trabajos legales favor de los ciudadanos.
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va labor en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Debe tener un perfil bueno, que no tenga antecedentes, que sea abogado, que sepa tratar a las personas que venimos acá.
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Es importante que los jefes de la policía al conocer los talentos del personal policial que administran deber redistribuirlo de acuerdo a sus talentos para que brinden una mejor atención al usuario.
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Sí, es necesario y urgente que se capacite al personal que trabaja en Inspectoría para que atiendan mejor al público.

6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	No, tengo conocimiento de lo que me pregunta que debe ser en forma continua y es necesaria.
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	Claro que es útil que el personal policial que trabaja acá, lo capaciten constantemente porque eso les será útil para que trabajen bien de acuerdo a sus funciones.
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	La motivación es necesario para el personal que trabaja en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, los jefes deben tramitar y programar dichas motivaciones laborales.
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Claro que es importante la motivación al personal policial para que alcancen las metas laborales fijadas por lo mismo que tiene carga.
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Es necesario establecer motivaciones laborales como lo permisos pagados y las felicitaciones porque de esta manera ellos trabajarán bien y eficazmente.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	usuario
Nombres y apellidos	Cesar Teófilo Vilca Zea
Código de la entrevista	Entrevistado 5
Fecha	23/06/2022
Lugar de la entrevista	Complejo policial "Walter Rosales"

Categoría: Gestión del talento humano.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal policial	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
2		¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
3		¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
4		¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
5	Capacitación del personal policial	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
6		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?
7		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de

		Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?
8	Motivación al personal policial	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
9		¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
10		¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué opinión le merecela gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Hay una <u>pésima gestión del personal</u> que trabaja acá, son flojos, <u>no atienden bien.</u> , <u>deben traer personal policial capaz.</u>
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Debe haber una <u>buena selección de personal</u> que vaya trabajar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, por lo mismo que hay policías sancionados y dan mala atención.
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va labor en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Deber tener <u>un perfil de abogado</u> , deber ser honesto, capaz, <u>debe conocer el trabajo</u> que se hace en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú.
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Sí, pues la policía tiene buenos efectivos policiales y capacitados para poder trabajaren la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, pero no lo mandan, <u>debe hacer rápido esos cambios.</u>
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	El policía siempre debe estar capacitado en leyes, derechos humanos, atención al usuario de esta manera hará bien su trabajo.

6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	Deber ser continua, porque el policía que trabaja acá, deber tener los conocimientos legales necesarios para que puedan atender bien y pueda hacer su trabajo bien.
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	Si, pues el policía que esta bien capacitado o es abogado va realizar su trabajo bien y en servicio de la comunidad y no estar atendiendo de mala cara.
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Para mí no es necesario la motivación para el personal policial ya que nosotros le pagamos de nuestros impuestos, por lo cual deben trabajar bien.
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	No, es necesario la motivación para el personal policial porque ellos tienen un sueldo y gana bien por lo que deben cumplir sus metas y ordenes que le dan.
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Bueno haber al personal policial que cumple con su trabajo bien y rápido deben tener días de permiso, solo eso ya que ellos trabajan de lunes a viernes en horario de 8 a 5 de la tarde.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	usuario
Nombres y apellidos	Marco Antonio Reinoso Tamayo
Código de la entrevista	Entrevistado6
Fecha	25/06/2022
Lugar de la entrevista	Complejo policial "Walter Rosales"

Categoría: Gestión del talento humano.

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal policial	¿Qué opinión le merece mala gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
2		¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
3		¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
4		¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
5	Capacitación del personal policial	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
6		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?
7		¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de

		Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?
8	Motivación al personal policial	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
9		¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?
10		¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	El tiempo que vengo acá, observo que no tiene buena gestión de personal policial, ya que no atienden bien y se demoran en resolver la denuncia que hice contra el personal policial de la comisaria de Surco.
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Sí, debe haber una adecuada selección del personal policial, por lo mismo que la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es una unidad especializada que ve procesos administrativos disciplinarios.
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Bueno, para mí deben ser policial que tengan estudio sobre derecho o ya sean abogados esto por lo mismo que son los capacitados para trabajar en esta unidad policial.
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Sí, debe haber una redistribución de personal porque deben trabajar policías que sean abogados o que estén estudiando derecho para que puedan resolver los casos bien y la atención sea óptima.
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Sí, es necesario capacitar al personal policial que trabaja en esta unidad policial, porque observo que no son abogados entonces necesitas tener capacitación en leyes y otras materias para que hagan bien su trabajo.

6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	Si, debe ser en forma continua para que los policías constantemente se estén actualizando sobre las leyes y buen trato al usuario.
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	Mi opinión es que, si son capacitados en forma continua, van a desarrollar su labor en forma eficaz y útil, así nosotros los usuarios estarían agradecidos por su atención, así también resolverían rápido las quejas.
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	La motivación laboral es necesario en toda empresa o entidad del estado, pero si hablamos de esta unidad policial claro que si es necesario. Y tendría una influencia en la parte anímica de los policías.
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Es muy importante la motivación laboral, personal, económica, cualquiera sea haría que el personal policial logre sus metas y trabajen con un incentivo extra parte de su sueldo.
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	Claro que, si el establecer como motivación la felicitación y el permiso remunerado al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, generaría que trabajen alegres, con ganas. Soy de la opinión que se debe dar.

Anexo 5: Certificados de validez de expertos



Matriz de categorización de Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores		Items
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Gestión de talento humano	C1.1	Selección de personal policial	C1.1.1	Conocimiento sobre trabajo a realizar	1,2,3,4
				C1.1.2	Redistribución de acuerdo a su talento	
				C1.1.3	Revisión de legajo de sanciones	
		C1.2	Capacitación del personal policial	C1.2.1	Normativas vigentes.	5,6,7
				C1.2.2	Atención al cliente.	
				C1.2.3	Trabajos a desarrollar.	
		C1.3	Motivación al personal policial	C1.3.1	Permisos.	8,9,10
				C1.3.2	Felicitaciones.	
				C1.3.3	Premios.	




CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA A PARTICIPANTES (DENUNCIADOS Y TRABAJADORES) DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

N°.	Formulación de los ítems/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	X		X		X			
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	X		X		X			
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Nombres y Apellidos	Fernando Alexis Nolazco Labajos	DNI N°	40086182
Condición en la universidad	Docente de investigación	Teléfono / Celular	947480893
Años de experiencia	19 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Doctor		
Metodólogo/ temático	Metodólogo	Lugar y fecha	Junio 2022

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

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

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

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

Matriz de categorización de Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores		Items
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Gestión de talento humano	C1.1	Selección de personal policial	C1.1.1	Conocimiento sobre trabajo a realizar	1,2,3,4
				C1.1.2	Redistribución de acuerdo a su talento	
				C1.1.3	Revisión de legajo de sanciones	
		C1.2	Capacitación del personal policial	C1.2.1	Normativas vigentes.	5,6,7
				C1.2.2	Atención al cliente.	
				C1.2.3	Trabajos a desarrollar.	
		C1.3	Motivación al personal policial	C1.3.1	Permisos.	8,9,10
				C1.3.2	Felicitaciones.	
				C1.3.3	Premios.	

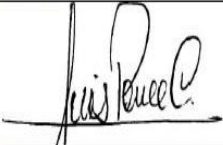
CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA A PARTICIPANTES (DENUNCIADOS Y TRABAJADORES) DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

N°.	Formulación de los ítems/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	X		X		X			
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	X		X		X			
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Nombres y Apellidos	Luis Enrique Ponce Contreras	DNI N°	70193489
Condición en la universidad	Ex alumno de post grado	Teléfono / Celular	994337306
Años de experiencia	05 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Maestro		
Metodólogo/ temático	Técnico	Lugar y fecha	Junio 2022

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

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

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

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

Matriz de categorización de Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores		Items
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Gestión de talento humano	C1.1	Selección de personal policial	C1.1.1	Conocimiento sobre trabajo a realizar	1,2,3,4
				C1.1.2	Redistribución de acuerdo a su talento	
				C1.1.3	Revisión de legajo de sanciones	
		C1.2	Capacitación del personal policial	C1.2.1	Normativas vigentes.	5,6,7
				C1.2.2	Atención al cliente.	
				C1.2.3	Trabajos a desarrollar.	
		C1.3	Motivación al personal policial	C1.3.1	Permisos.	8,9,10
				C1.3.2	Felicitaciones.	
				C1.3.3	Premios.	


CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA A PARTICIPANTES (DENUNCIADOS Y TRABAJADORES) DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

N°.	Formulación de los ítems/ preguntas abiertas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Construcción gramatical ³		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	¿Qué opinión le merece la gestión de capital humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
2	¿Qué opina sobre una adecuada selección del personal policial, que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
3	¿Qué perfil profesional debe tener el personal policial que va laborar en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
4	¿Qué tan importante es la redistribución del personal policial según su talento en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
5	¿Por qué considera Ud. que es necesario realizar capacitaciones sobre normativa vigente, atención al público, al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
6	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es forma continua?	X		X		X			
7	¿Las capacitaciones al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú, es útil para que puedan desarrollar su labor en forma eficaz?	X		X		X			
8	¿Cómo cree que pueda influir la motivación al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
9	¿Qué tan importante es la motivación para alcanzar las metas laborales fijadas al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			
10	¿Qué opinión le merece sobre la necesidad de establecer como motivación la felicitación y el permiso al personal policial que labora en la Dirección de Investigación de Inspectoría General del Perú?	X		X		X			

DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Nombres y Apellidos	Carmela Rosalía Romero Lujan	DNI N°	70021792
Condición en la universidad	Ex alumna de post grado	Teléfono / Celular	952418027
Años de experiencia	06 años	Firma	
Título profesional/ Grado académico	Maestro		
Metodólogo/ temático	Técnico	Lugar y fecha	Junio 2022

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

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

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

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

Anexo 6: Declaración de autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Gestión de capital humano en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General del Perú, 2021

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. El presente trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente
4. Los resultados presentados son reales y no han sido falseados ni copiados.

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

Lima, agosto de 2022.



Júlio Edgar Castillo Casa.
DNI. N° 41271626

Anexo 7: Declaración de haber aplicado el instrumento


Constancia de participación en entrevista

Yo, Juan Manuel Bellido Montoya, identificado con DNI N° 70911986, en calidad de Auxiliar de investigaciones de la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Julio Edgar Castillo Casa, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de junio del 2022



Juan Manuel Bellido
Montoya DNI N° 70911986

Constancia de participación en entrevista

Yo, Walter Yonathan Castro Sánchez, identificado con DNI N° 44220301, en calidad de Auxiliar de investigaciones de la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Julio Edgar Castillo Casa, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de junio del 2022



Walter Yonathan Castro Sánchez
DNI N° 44220301

Constancia de participación en entrevista

Yo, Henry Letona Quintanilla, identificado con DNI N° 23863570, en calidad de Auxiliar de investigaciones de la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Julio Edgar Castillo Casa, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de junio del 2022



Henry Letona Quintanilla
DNI N° 23863570

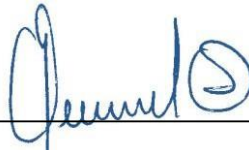
Constancia de participación en entrevista

Yo, Martha Elsa Vilca Jarita, identificado con DNI N° 09411453, en calidad de Usuaría del servicio en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Julio Edgar Castillo Casa, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021”

Me afirmé y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 23 de junio del 2022



Martha Elsa Vilca Jarita
DNI N° 09411453

Constancia de participación en entrevista

Yo, Cesar Teófilo Vilca Zea, identificado con DNI N° 41740078, en calidad de Usuario del servicio en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Julio Edgar Castillo Casa, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 23 de junio del 2022



Cesar Teófilo Vilca Zea
DNI N° 41740078

Constancia de participación en entrevista

Yo, Marco Antonio Reinoso Tamayo, identificado con DNI N° 09449759, en calidad de Usuario del servicio en la Dirección de Investigaciones de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Julio Edgar Castillo Casa, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigación de Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2021”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 25 de junio del 2022



Marco Antonio Reinoso Tamayo
DNI N° 09449759