



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y desempeño policial en la
Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General-
PNP, 2018**

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

AUTORA:

Br. Katherin Zinder Ccahua Tamariz

ASESORA:

Dr. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CCAHUA TAMARIZ KATHERIN ZINDER

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO POLICIAL EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE LA INSPECTORÍA GENERAL-PNP, 2018

Fecha: 21 de enero de 2019

Hora: 4:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Redacción APA
Incluir normas sobre el desempeño policial

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi hija Alessandra Sofía Zegarra Ccahua, que es mi principal motivo para seguir superándome, a mi madre, Lucia Nancy Tamariz Tamara y padre, Pablo Ccahua Accostupa por sus consejos y apoyo incondicional, a mis hermanos y hermana por siempre alentarme y darme la fuerza para seguir adelante y a una persona especial que ya no está en esta vida terrenal, pero vivirá por siempre en mi corazón, mi hermano mayor Alejandro Gustavo Tamariz Tamara, quien

Agradecimiento

A Dios por permitirme mantenerme de pie pese a las dificultades que se me presentaron, por ser mi guía, mi fortaleza, y brindarme la oportunidad de seguir creciendo como persona y avanzar profesionalmente.

A la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre, por su valiosa asesoría, orientación, comprensión y compromiso en el desarrollo de la presente investigación.

Y a todas esas personas que de alguna u otra manera colaboraron y me apoyaron para la realización del trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katherin Zinder Ccahua Tamariz, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 45923603, con la tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de enero del 2019.



Katherin Zinder Ccahua Tamariz

DNI N°45923603

Presentación

La presente tesis ha sido titulada como: “Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018”, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con la finalidad de optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La presente tesis se estructuro de la siguiente manera: I.- Introducción a la investigación; donde se detalló la realidad problemática, los antecedentes de investigación, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema general y específicos, la justificación del estudio, la formulación de la hipótesis general y específicas y la formulación del objetivo general y específicos. II.- El método de la investigación; donde se explicó y sustento el diseño de la investigación, las variables y operacionalización de las mismas, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos con los respectivos criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos empleados, los métodos de análisis de datos, y los aspectos éticos. III.- Los resultados; exponiendo los datos obtenidos de manera descriptiva e inferencial. IV.- La discusión; por medio del cual se contrasto la información obtenida con los antecedentes de investigación, V. - La conclusión; que fueron expresadas acorde al objetivo general y específicos. VI.-Las recomendaciones; por medio de las cuales se realizó las propuestas pertinentes de seguimiento y ampliación de la investigación, y VII.- Referencias; en la cual se precisó todas las referencias documentales en la que se sustentó el estudio.

Como resultado se obtuvo que entre las variables existe una correlación positiva y de nivel alto, con una Rho de Spearman de ,839** y una significancia bilateral de $p=,000 < p=,050$

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	25
1.4 Formulación del problema	47
1.5 Justificación del estudio	48
1.6 Hipótesis	50
1.7 Objetivos	51
II. Método	53
2.1 Diseño de investigación	54
2.2 Variables, operacionalización	55
2.3. Población, muestra	58
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	62
2.6. Aspectos éticos	63
III: Resultados	64
3.1. Descripción de resultados	65
3.2. Contrastación de hipótesis	76
IV. Discusión	83

V. Conclusiones	90
VI. Recomendaciones	93
VII. Referencias	95
Anexos	101
Anexo 1: Artículo científico	102
Anexo 2: Matriz de consistencia	115
Anexo 3: Carta de presentación para la validación de los instrumentos	118
Anexo 4: Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano	121
Anexo 5: Matriz de operacionalización de la variable desempeño policial	122
Anexo 6: Constancia de registro de proyecto de tesis	123
Anexo 7: Carta de presentación	124
Anexo 8: Consentimiento de la institución	125
Anexo 9: Instrumento de medición de la variable gestión del talento humano	126
Anexo 10: Instrumento de medición de la variable desempeño policial	129
Anexo 11: Certificados de validación de instrumentos	131
Anexo 12: Análisis de confiabilidad	146
Anexo13: Base de datos de la prueba piloto	153
Anexo14: Base de datos de la muestra de la variable gestión del talento humano	155
Anexo 15: Base de datos de la muestra de la variable desempeño policial	162
Anexo 16: Pantallazo de turnitin	165

Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	56
Tabla 2:	Operacionalización de la variable desempeño policial	56
Tabla 3:	Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión del talento humano	58
Tabla 4:	Ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño policial	58
Tabla 5:	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable gestión del talento humano	59
Tabla 6:	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable desempeño policial	59
Tabla 7:	Niveles de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach	60
Tabla 8:	Resumen del procesamiento de la prueba piloto de la variable gestión del talento humano	61
Tabla 9:	Resumen del procesamiento de la prueba piloto de la variable desempeño policial	61
Tabla 10:	Niveles según porcentajes de la variable gestión del talento humano	64
Tabla 11:	Niveles según porcentajes de la dimensión admisión de personas	65
Tabla 12:	Niveles según porcentajes de la dimensión aplicación de personas	66
Tabla 13:	Niveles según porcentajes de la dimensión compensación de personas	67
Tabla 14:	Niveles según porcentajes de la dimensión desarrollo de personas	68
Tabla 15:	Niveles según porcentajes de la dimensión mantenimiento de las condiciones laborales de las personas	69
Tabla 16:	Niveles según porcentajes de la dimensión monitoreo de personas	70

Tabla 17:	Niveles según porcentajes de la variable desempeño policial.	71
Tabla 18:	Niveles según porcentajes de la dimensión motivación laboral	72
Tabla 19:	Niveles según porcentajes de la dimensión ambiente laboral	73
Tabla 20:	Niveles según porcentajes de la dimensión capacidad laboral	74
Tabla 21:	Prueba de correlación entre la variable gestión de talento humano y desempeño policial, según Spearman	75
Tabla 22:	Prueba de correlación entre la dimensión admisión de personas y la variable desempeño policial, según Spearman	76
Tabla 23:	Prueba de correlación entre la dimensión aplicación de personas y la variable desempeño policial, según Spearman	77
Tabla 24:	Prueba de correlación entre la dimensión compensación de personas y la variable desempeño policial, según Spearman	78
Tabla 25:	Prueba de correlación entre la dimensión desarrollo de personas y la variable desempeño policial, según Spearman	79
Tabla 26:	Prueba de correlación entre la dimensión mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y la variable desempeño policial, según Spearman	80
Tabla 27:	Prueba de correlación entre la dimensión monitoreo y la variable desempeño policial, según Spearman	81

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Porcentajes de la variable gestión del talento humano	64
Figura 2: Porcentajes de la dimensión admisión de personas	65
Figura 3: Porcentajes de la dimensión aplicación de personas	66
Figura 4: Porcentajes de la dimensión compensación de las personas	67
Figura 5: Porcentajes de la dimensión desarrollo de personas	68
Figura 6: Porcentajes de la dimensión mantenimiento de las condiciones laborales de las personas	69
Figura 7: Porcentajes de la dimensión monitoreo de personas.	70
Figura 8: Porcentajes de la variable desempeño policial.	71
Figura 9: Porcentajes de la dimensión motivación laboral.	72
Figura10: Porcentajes de la dimensión ambiente laboral.	73
Figura11: Porcentajes de la dimensión capacidad laboral.	74

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo - correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental - transversal. La población estuvo conformada por 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con competencia en Lima y Callao, asimismo el muestreo fue no probabilístico de tipo censal. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del análisis estadístico de Alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,905 para la variable de Gestión del talento humano y 0,823 para la variable de Desempeño policial.

Se concluye que entre las variables gestión del talento humano y desempeño policial existe una correlación positiva y alta de Rho de Spearman de ,839** y una significancia de $p=,00 < p=,050$.

Palabras claves: Gestión del talento humano y desempeño policial.

Abstract

This research set out as a general objective to determine the relationship between human talent management and police performance in the Directorate of Investigations of the Inspector General of the National Police of Peru, 2018.

The method used was hypothetically deductive, the type of basic research, of descriptive-correlational level, of quantitative focus; Non-experimental-transversal design. The population was formed by 100 auxiliaries of the investigation of the Directorate of Investigations of the Inspector General of the National Police of Peru, with competition in Lima and Callao, also the sampling was not probabilistic of census type. The technique used to collect information was the survey and the data collection instrument was the questionnaire that were duly validated through expert judgement and determining its driveability through the statistical analysis of Alfa de Cronbach whose value was 0.905 for the human talent management variable and 0.823 for the police performance variable.

It is concluded that among the variables human talent management and police performance there is a positive and high correlation of Rho de Spearman de, 839 * * and a significance of $P = ,00 < P = ,050$.

Key words: human talent management and police performance.

I. Introducción

1.1 . Realidad problemática

Un estudio realizado por la consultora más prestigiosa y reconocida del mundo, “Professional Services Networks y negocio” (PWC), refirió que las organizaciones a nivel mundial están cayendo al no encontrar en el mercado laboral profesionales competitivos, con mentalidad de liderazgo, que se adapten fácilmente a los cambios de la actualidad y que garanticen el éxito en la organización, ello es evidente al apreciar los resultados donde Brasil, Sudáfrica y Corea, fueron los países que obtuvieron un alto porcentaje, vale decir un 93%, 90% y 89%, respectivamente, el cual confirma que son los países con mayor necesidad de talento humano, sin dejar de lado a los países latinoamericanos, donde también se evidencia dicha problemática, donde la identidad de la persona, los valores, la autoestima, los talentos naturales, entre otros factores serán determinantes para consolidar la “marca personal” de cada trabajador no solo en el ambiente laboral donde se desenvuelva, sino también en su vida personal. (El Portafolio, 2014, marzo 15). Como se puede apreciar en la actualidad existen empresas que buscan y captan personal con capacidades y habilidades que satisfagan las necesidades y exigencias de las empresas, pues no todos los profesionales están en el mismo nivel, como se dijo cada trabajador lleva una “marca personal”, lo cual lo hace diferente a los demás, ya que si un empleado no sabe manejar sus emociones, no usa su criterio y no se adapta a los cambios que genera la globalización, no será un profesional competitivo, capaz de enfrentarse a las dificultades de la realidad problemática de la empresa.

Sin embargo, algunos países latinoamericanos, han adquirido gran relevancia en las instituciones públicas, pues han logrado promover las capacidades, conocimientos y habilidades de sus trabajadores, fortaleciéndolas con las acciones y estrategias adoptadas por el Estado, a fin responder a las necesidades de la ciudadanía, es por ello que el gobierno ecuatoriano a través del Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir, promueve la capacitación de sus servidores públicos, con el fin de formar profesionales competitivos, honrados, que busquen transformarse a la nueva sociedad y dejar lado al servidor público ineficiente, incapaz, deshonesto y poco servicial (Bell, M. Espín y E. Espín, 2015). Como se ha mencionado anteriormente son pocos los países, que establecen

estrategias de políticas públicas con la finalidad de motivar a sus empleados a capacitarse día a día para estar vanguardia, y la exigencia de la sociedad, pues al tener personal satisfecho con lo que hace se eleva la productividad y el rendimiento laboral manteniendo un buen clima organizacional.

Daft (como se citó en Saldarriaga, 2008), refirió que las organizaciones deberían de operar como sistemas abiertos, ya que estas dependen del entorno donde se desenvuelven. Como se ha mencionado la participación de la persona es trascendental en toda organización, ya que, sin la presencia de este grupo humano la organización no podría competir en el mercado.

Como bien se ha mencionado la gestión humana ha ido evolucionado a través del tiempo, dejando de ser una administración tradicional para convertirse en una organización preocupada por la competitividad y productividad de sus trabajadores, con la globalización se han dado cambios notables en las organizaciones, ya que gestión humanada cumple un papel de vital importancia, coadyuvando a las instituciones a cumplir con su responsabilidad social. (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2011). La globalización ha sido un factor determinante para la administración de los recursos humanos, dejando de lado a la persona como un mero recurso de la organización para convertirse en parte activa de esta.

Con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, DS. N°004-2013-PCM, se da el valor y la importancia a las Entidades Públicas que conforman el Estado, ello con la finalidad de lograr un Estado moderno, que impacte positivamente en el bienestar de cada ciudadano, a través de una política de gestión por resultados, para que cada sector publico reoriente a sus trabajadores a alcanzar sus fines y funciones institucionales, pues no solo se trata de cumplir, sino también de buscar estrategias que cambien su mentalidad, su formación profesional, el cual les permitirá atender eficientemente las necesidades que demanda la sociedad. (Visalod, 2017). Con esta nueva política de trabajo se busca servidores públicos eficientes, competitivos, capacitados, preparados no solo con el área donde se desempeñan sino también en cuanto al uso y la familiarización con la tecnología, que sepan explotar sus potencialidades y se enfrenten a los

desafíos que se le presenten dentro y fuera de su institución.

Por otro lado, el desempeño laboral es un componente importante para el éxito de toda organización un ejemplo clave es el uso del Benchmarking en algunos países internacionales como lo fue Japón quien a mitad de la segunda guerra mundial uso esta técnica para mejorar el desempeño laboral, copiando productos y practicas norteamericanas, mejorando la calidad de la producción en dicho país, sirviendo a otros países como ejemplo a imitar, es así que en 1979 Xerox, empresa Norteamérica utilizo esta técnica con la finalidad de mejorar la calidad y reducir los costos de las fotocopadoras, analizándolas y mejorando las calidad de la misma, expandiéndose a otros campos como el desempeño organizacional, procesos del trabajo, entre otros y no solo limitándose al producto, siendo esta técnica recogida por varias empresas a nivel mundial (Chiavenato, 2002). E ahí la importancia de evaluar el desempeño laboral en la organización, ya que mediante este proceso se permite medir el rendimiento de los trabajadores, ello con el fin de mejorar las deficiencias o simplemente subsanarlas, para que se sientan satisfechos en el ambiente laboral donde se desempeñan.

Navarro (2014), definió el desempeño laboral como el comportamiento que presenta la persona dentro de la organización, lo cual coadyuva a mejorar la productividad y a establecerse nuevas estrategias organizacionales, con el fin de cumplir las metas y objetivos trazados. Como se ha mencionado anteriormente el comportamiento del trabajador influye en el rendimiento del quehacer diario, en beneficio de la organización. De la misma forma Chiavenato (2017), refirió que la gestión del desempeño es uno de los más grandes retos que asume la empresa, toda vez, que cada una tiene sus propias características y problemática que las hace diferenciarse de las demás, de ahí la necesidad de aplicar soluciones eficaces que garanticen el alto rendimiento de los trabajadores, enfocándose a ellos mediante la práctica de los diez mandamientos de colaboración, como lo es : (1) Incluir a todos, (2) Definir y alinear los objetivos, (3) Aumentar la interacción, (4) Hacer una unión centrada en el cliente, tanto interno como externo, (5) Recibir y proporcionar realimentación, (6) usar la colaboración como una herramienta de trabajo, (7) Ofrecer contenido e interacciones de valor, (8) Integrar a todos a través de todos los medios posibles, (9) Transparencia, (10) Hacer todo divertido y alegre.

La aplicación de esta estrategia hace que no solo la organización sea única sino también el empleado, convirtiéndose en una organización competitiva en el mercado, en beneficio de cada uno de los integrantes que la componen.

Tudela (2012), señaló que las reformas policiales a lo largo de los años han servido para garantizar y promover mejores servicios a la sociedad a fin de que el desempeño del policía sea más eficiente, eficaz y de calidad, con el objeto de mejorar la relación que existe entre policía y ciudadano. El buen desempeño policial que manifiesta es la imagen de confianza que se trasmite con la noble funcional que esta desempeña, por ello es necesario tener efectivos policiales capacitados, profesionales y sobre todo con valores.

Po otro lado, Salomón (2004), refirió que el desempeño policial está asociada a la imagen institucional proyectada a la sociedad, la misma que se origina con el aumento de la inseguridad ciudadana y la capacidad policial para contrarrestarla; es decir los resultados que se enmarcan en la percepción de la ciudadanía con la labor que cumple la policía. Dicho en otras palabras, el desempeño policial es la actuación de los funcionarios públicos frente a la problemática que aqueja a la sociedad, la misma que será aprobada o criticada por esta, y que conllevará a ser evaluarla con el fin de mejorar y valorar el trabajo que esta desempeña.

La función de la Policía Nacional del Perú, se enmarca en cada especialidad policial de conformidad a la Ley y su Reglamento, para que esta cumpla su labor de manera profesional, honesta, eficiente y oportuna a través del talento humano altamente calificado, garantizando la seguridad ciudadana, la tranquilidad pública y protegiendo los derechos de todos los ciudadanos.

La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, es la responsable de la administración disciplinaria dentro de la institución policial, es por ello que para el cumplimiento de sus funciones cuenta con dos órganos especializados, como lo es la Dirección de Inspecciones y la Dirección de Investigaciones. La Dirección de Investigaciones es el órgano policial encargado a nivel nacional de orientar, dirigir, controlar y supervisar investigaciones administrativas disciplinarias que se realizan en los diversos órganos disciplinarios que conforman el Sistema Disciplinario de

la Policía Nacional del Perú conforme lo señala el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267 de la Ley de la Policía Nacional del Perú, de ahí donde nace la importancia de la función que cumplen los auxiliares de la investigación tanto de las Oficinas de Disciplina como de las Inspectorías Descentralizadas, ya que dependerá mucho del profesionalismo, la honestidad, capacidad y la eficiencia de cada uno de los auxiliares para que se garantice el debido procedimiento en las investigaciones administrativo disciplinarias en la que estén involucrados personal policial por actos incompatibles con la función policial, es por ello que se ha planteado el objetivo de estudio en la dirección investigada, de tal manera que con el resultado obtenido se pueda desarrollar una nueva estrategia de gestión del talento humano, con el único propósito de modernizar la institución y mejorar el desempeño policial para estar a la altura de los cambios y exigencias que afronta nuestra sociedad.

1.2 . Trabajos previos

Este trabajo se basó en investigaciones de tesis de grado anteriores tanto internacionales como nacionales relacionadas con la problemática planteada, las mismas que guardan vinculación con las variables de estudio, las cuales han sido analizadas y plasmadas conforme al siguiente detalle:

1.2.1. Trabajos previos internacionales.

Zans (2017), en su tesis titulada *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*. Tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, en el periodo 2016, utilizo, como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Llegando a las siguientes conclusiones: hay poca disposición del personal en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, de la misma forma hay un bajo nivel de desempeño laboral, toda vez que la toma de decisiones, se realizan de forma individual, lo cual hace reflexionar a su personal que debería de haber un mejoramiento en el clima organizacional que incida positivamente en el desempeño

laboral y en las relaciones interpersonales.

Meléndez (2015), en su tesis titulada *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013 – 2014*. Su objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el tipo de investigación fue explicativa - correlacional, desde un enfoque cuantitativo, para lo cual se tomaron las muestras de una encuesta realizada en el periodo comprendido entre mayo y noviembre del año 2014, en el área de la subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, ubicada al centro norte del distrito metropolitano de Quito. Donde llego a las siguientes conclusiones: El clima organizacional no influye en desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio de Finanzas, ya que de acuerdo a los resultados la credibilidad es el único elemento que influye positivamente en clima organizacional, no obstante, el desempeño laboral es de vital importancia para el desarrollo de las actividades dentro de la institución pública.

Vásquez (2015), presento una tesis titulada *La Gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital less de la Ciudad de Milagro, provincia del Guayas*. Tuvo como objetivo diseñar un modelo de sistema de gestión del talento humano, su diseño documental apoyado en la técnica de análisis de contenido, la técnica e instrumentos de recolección de datos empleados fue la observación no asistida técnicamente, registro anecdótico, revisión documental y la matriz de registro. Concluyendo en lo siguiente: existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la gestión de la calidad del servicio, ya que estos se vinculan mediante procesos, actividades y funciones lo cual les permite a los profesionales de la salud mejorar su estrategia de trabajo permitiéndoles cerrar las brechas existentes entre el personal, lo cual hace que sean más productivos y participativos.

Flores (2015), investigo y desarrollo la tesis sobre *La gestión del talento en los docentes y su influencia en el número de acreditación de los estudiantes del propedéutico de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto*

Tecnológico de la Piedad. Su objetivo fue identificar la productividad, con la finalidad de formar profesionales capaces de responder de manera eficiente a la demanda educativa que se centren en el aprendizaje, con una visión a futuro que mejore la calidad del servicio educativo, desde un enfoque cualitativo, utilizando como técnica de recopilación de datos la entrevista, la misma que fue aplicada al jefe del Departamento de Desarrollo Académico y a 19 alumnos de propedéutico de la carrera de Ingeniera en Gestión Empresarial de la Generación 2010 al 2011, llegando a la conclusión que: la gestión de talento humano en los docentes está relacionada directamente con la acreditación de alumnos, toda vez que en el año 2011 hubo un incremento de estudiantes que aprobaron la materia de contabilidad, física y matemáticas, a comparación del año anterior, lo cual demuestra que es muy productivo capacitar al personal docente en los ámbitos que mejoren sus capacidades y habilidades dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje que contribuya en mejoras del modelo educativo del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológico de La piedad.

Pérez (2014), realizo una tesis titulada *Propuesta Gerencial para la gestión del talento humano en los programas de artes y cultura de las escuelas estadales.* Tuvo como objetivo diseñar una propuesta gerencial para la gestión del talento humano, el diseño fue no experimental de campo y transversal, su población estuvo compuesta por 26 docentes especialistas del centro de estudios en mención, utilizo como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento empleó el cuestionario, determinado en la investigación que el modelo de gestión implementado para el diagnóstico de la gestión del talento humano en los Programas de Artes y Cultura de las Escuelas Estadales no favorece la participación de los docentes, ya que los limita en realizar tareas propias de la escuela, respetando la programación de actividades, privándoles en emitir sus opiniones y apreciaciones sobre determinados temas, sin tener en consideración que son parte del sistema educativo, así también que se sienten desmotivados, ya que la programación educativa no alcanza sus expectativas profesiones, ni se ajusta a la realidad socioeducativa.

Villacrés (2013), en su trabajo de investigación titulada *Modelo de gestión del talento humano y capacitación para el personal del área de Generación de*

Petroamazonas. Tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano, con la finalidad de mejorar la disponibilidad y la confiabilidad de los equipos de Generación garantizando la productividad y el posicionamiento de la empresa en el sector nacional e internacional, desde un enfoque cualitativa y cuantitativa (mixta), su población estuvo conformada por 27 trabajadores, utilizando como técnicas la encuesta y la entrevista, siendo el instrumento el cuestionario y la guía de entrevista respectivamente, donde determino que el área de generación del bloque 12 de Petroamazonas necesita un Modelo de Gestión del talento humano y Capacitación para el personal perteneciente a los equipos de generación bloque 12 de la Empresa Pública Petroamazonas.

1.2.2. Trabajos previos nacionales.

Rojas y Vílchez (2018), en su trabajo de investigación titulada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima, enero 2018*. Tuvo como objetivo central determinar la relación entre las variables de estudio, cuya importancia radico en obtener información que permita contribuir en la mejora de las instituciones, la capacitación y especialización de su personal, el tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional, desde un enfoque cuantitativo, su población estuvo conformada por 50 trabajadores quienes laboran en el centro de salud en mención, a la cual se le aplico la encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento que se utilizo fue el cuestionario estructurado para conocer las opiniones y actividades del personal respecto a las variables de estudio, concluyendo que: existe relación estadísticamente significativa entre las dos variables, de la misma forma con las dimensiones de la primera variable con el desempeño laboral.

Hoyos (2017), en su trabajo de tesis titulada *Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017*. Su objetivo fue comprar la *gestión del talento humano*, el tipo de investigación fue descriptiva comparativa de diseño no experimental, tuvo como muestra a 169 efectivos policiales distribuidos en las tres divisiones operativas de la Dirección de Seguridad de Penales de la Policía Nacional del Perú, se empleó las encuestas como técnica de recolección

de datos, siendo el cuestionario el instrumento utilizado, concluyendo en lo siguiente: existen diferencias en la gestión del talento humano del personal policial de las tres divisiones operativas de la Dirección de Seguridad de Penales de la PNP, por cuanto a la División de Seguridad del Penal de Lurigancho observa que existe un nivel bueno en gestión del talento humano a comparación de la División de Arresto Domiciliario y la División de Custodia de Clínicas y Hospitales, quienes aprecian un nivel regular en la gestión del talento humano de su unidad policial.

Huamán (2017), en su tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina 2017*. Su objetivo fue determinar la relación entre las dos variables, su trabajo de investigación fue tipo descriptivo – correlacional, desde un enfoque cuantitativo, se empleó como técnica de recopilación de datos la encuesta y el cuestionario como instrumento aplicándose a 366 docentes pertenecientes al centro de estudios materia de investigación, obteniendo como resultado que: existe una correlación significativa entre las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral, de la misma forma con las dimensiones de la primera variable, a excepción de la dimensión de capacitación de personas, la cual no guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

Ruiz (2017), en su trabajo de investigación para optar el grado académico de maestra en Gestión Pública titulada *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017*. Tuvo como objetivo determinar la asociación entre modalidad contractual y desempeño laboral, su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental – transversal de enfoque cuantitativo , su población estuvo conformada por 48 servidores pertenecientes a la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín - Moyobamba, que estuvieron laborando durante el primer semestre del año 2017, a quienes se les aplicó dos instrumentos, el inventario de desempeño laboral y el cuestionario de modalidad contractual, concluyendo: existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público de la Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017, vale decir que ambas variables están

asociadas entre sí, de igual manera determinó que en dicha institución predomina la modalidad de contratación sujeta al Decreto Legislativo N° 728, siendo este un régimen laboral que se rige por la ley de Fomento del Empleo, con relación a la segunda variable estableció que el nivel de desempeño laboral es bueno debido a que existieron condiciones favorables que permitieron la capacitación y asimilación del aprendizaje que logran elevar las habilidades en el desempeño de sus funciones.

Del Castillo (2017), investigó y presentó su tesis para optar el grado de académico de maestra en Gestión Pública titulada *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Tuvo como objetivo determinar la relación las dos variables, fue enfoque cuantitativo, su población estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo, a quienes aplico la encuesta como técnica de recopilación de datos, concluyendo: existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo, de igual manera determinó que existe relación significativa entre las dimensiones de la primera variable con el desempeño laboral, donde se aprobó las hipótesis planteadas por el investigador.

Castro (2016), en su tesis para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública titulada *Desempeño de la Policía Nacional del Perú y su influencia en la reducción de la inseguridad ciudadana del distrito de Nuevo Chimbote – Santa*. El objetivo que se planteó fue determinar la influencia del desempeño de la Policía Nacional del Perú sobre la inseguridad ciudadana en el distrito de Nuevo Chimbote – Santa, durante el año 2015, el tipo de investigación fue descriptiva, desde un enfoque cuantitativo, su población estuvo conformada por 46 efectivos policiales de la Comisaria de Nuevo Chimbote, utilizando como técnica de recopilación de datos la encuesta. Donde arribo a la siguiente conclusión: el desempeño policial contribuye significativamente en la reducción de la inseguridad ciudadana del distrito de Nuevo Chimbote.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías relacionadas a la variable gestión del talento humano:

La presente investigación tiene como fuente de estudio la primera variable, Gestión del Talento Humano, para la cual Chiavenato (2002), la definió como el conjunto de habilidades y destrezas necesarias para desempeñar un cargo determinado en una organización, pasando por un proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

Hay que hacer notar que la persona es una pieza importante en la organización, pues dependerá de ella que funcione, por ello es necesario, reclutar personal idóneo y capacitado que se encuentre a la altura y exigencia del desarrollo e innovación de los procesos económicos, tecnológicos, políticos, sociales, empresariales y culturales el cual permitirá mantenerse vigente en el mercado no solo nacional sino también internacional, pues al aumentar las capacidades y aptitudes de esta será posible aprovechar al máximo el valor agregado del talento de cada persona. Dicho de otra manera, también se puede definir como los nuevos procesos que mejoran el desarrollo de las personas dejando de ser el recurso humano, para ser considerado el talento de una organización. Ya que la búsqueda de un talento es básica para que la organización pueda aprovechar y la persona pueda desarrollar su potencial eficientemente con su entorno laboral.

Por otro lado, Sastre y Aguilar (como se citó en García, 2009), manifestaron que en la actualidad el recurso humano ha tomado gran importancia en las organizaciones, la cual la definen como el conjunto de métodos estratégicos, integrados y diseñados para optimizar desarrollo en la organización. Como se ha dicho la persona es una pieza clave, pues de ella dependerá el funcionamiento y el desarrollo de la organización, en ese sentido de palabras la gestión del talento humano propicia la satisfacción laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales óptimas para el buen desenvolvimiento del personal, cuyo objetivo será ser un empleado competitivo, comprometido con su trabajo y capacitado, la cual le permitirá mantenerse y ser retenido por su valioso aporte a la organización.

En efecto Chiavenato (2002), refirió que existen tres significados diferentes para emplear el término gestión del talento humano o gestión de recurso humano, ya sea está en relación a la función que desempeña como órgano de asesoría o en relación a las operaciones que ejecuta en la organización o también como profesional del área de recursos humanos. La idea central es saber la función que cumple la organización como pieza prestadora de servicios, así también las practicas o ejecuciones que realiza para el reclutamiento, selección y remuneración, entre otros. Y por último los profesionales que laboran en la organización, los mismos que son seleccionados, capacitados y dotados de habilidades y destrezas para desempeñar un cargo en específico.

Asimismo, Dessler y Valera (2011), refirieron que es el conjunto de habilidades y capacidades indispensables para conducir los asuntos relacionados a los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, así también mantener una adecuada conducta y un debido trato con el entorno laboral. Lo más importante para toda organización es la persona, pues de ella depende la conducción de la misma, sin embargo, resalta que en toda organización debe de imperar el respeto y el buen trato entre los empleados y los empleadores.

Dicho de otra manera, Rodríguez (como se citó en Alfaro, 2012), manifiesto que la gestión del recurso humano está vinculado a lineamientos establecidos por la organización que procuran un debido proceso selección del candidato y capacitación de los empleados, los mismos que se sentirán satisfechos y trabajarán de manera conjunta. La satisfacción de los empleados se expresará en el trabajo que realiza o desempeña, manteniéndolo motivado y contento consigo mismo y con su entorno laboral.

En cambio, Albizu y Landaeta (como se citó en Cejas, Vásquez, Chirinos, Hernández, Sandoval, Lozada y Anzola, 2017), expresaron que la gestión humana son las acciones orientadas a regularizar las relaciones entre empleados y empleadores. Como se ha mencionado el trato o la relación con cada integrante de la organización, es de vital importancia, ya que con esta conducta se fortalecerá y se asumirán retos que harán capaz al empleado asumir responsabilidades propias de su función.

Ahora bien, Chiavenato (2002), refirió que las personas y las organizaciones mantienen una relación de dependencia mutua, ya que una depende de la otra lo cual hace imposible la separación de ambas, para subsistir y alcanzar sus metas, ya sean estas personales o profesionales. De igual manera las organizaciones necesitan de las personas para poder operar, brindar bienes y servicios, alcanzar sus metas propuestas y competir entre otras empresas en un mercado competitivo. Las organizaciones y las personas están ligadas estrechamente, ya que con la ausencia de una la otra no existiría, ya que ambas necesitan trabajar o relacionarse de manera articulada para alcanzar sus objetivos tanto personales como organizacionales.

García (2009), definió la gestión humana como el conjunto de métodos y acciones estratégicas adoptadas, con la finalidad de formar empleados idóneos, capacitados y competitivos para potenciar la organización. La preocupación de toda organización es alinear a los empleados a los objetivos organizaciones, con el unció fin de que estos sean capaces de liderar, adaptase a los cambios y demostrar su talento en beneficio de la organización o empresa.

De manera semejante Marín (como se citó en Saldarriaga, 2008), manifiesto que la organización debe de dejar de apreciar a la persona de la forma tradicional y empezar a verla como un sujeto dotado de capacidades, que contribuyen de forma eficiente a la organización. En la actualidad la administración da un trato diferente a los empleados, pues de ellos depende que la organización cumpla con sus objetivos organizaciones.

Por otro lado, Sherman, Bholander y Snell (como se citó en Saldarriaga, 2008), señalaron que la organización mediante planes y políticas estratégicas, prepara, administra y capacita al personal, con la finalidad que estos exploten sus capacidades en beneficio de la organización. Hoy en día las empresas u organizaciones se enfocan en la capacitación de los empleados, como un medio de mutua dependencia, el cual permitirá para ambos tener beneficios satisfactorios como buenos salarios, compensaciones para el empleado y para la empresa alcanzar con las metas propuestas.

La gestión del talento humano es el conjunto de habilidades y destrezas necesarias que caracterizan a la persona para el perfil de puesto que va a ocupar en la organización, pasando a la evaluación del desempeño que son de vital importancia (Chiavenato, 2002). El empleado es la persona dotada de habilidades y capacidades que las hacen única para el perfil de puesto que van a desempeñar, por ello es necesario que este pase por una selección y capacitación.

Werther, Davis y Guzmán (como se citó en Cabarcas, 2017), la definieron como la administración del capital humano. Cuyo fin es dar la importancia o relevancia al trabajo de las personas que integran la organización. Es por ello que los administradores del personal deben de adoptar estrategias claras que permitan a los empleados desarrollarse y a su vez evaluar su trabajo dentro de la organización. En la actualidad la palabra innovadora para la administración es la Gestión del talento humano, pues esta terminología abarca un concepto muy amplio para describir las acciones adoptadas por las organizaciones para reclutar, seleccionar, capacitar y retener personal con habilidades y destrezas compatibles con las organizaciones.

Cabarcas (2017), refirió que las organizaciones ponen mayor énfasis a la administración de los recursos humanos, pues de ella dependerá el crecimiento y desarrollo de la organización, logrando de esta manera que se cumplan los objetivos organizacionales, los cuales serán beneficiosos y productivos para cada integrante. La administración mediante técnicas estratégicas incorpora nuevos integrantes y retiene a otros, potenciando la organización con personal capacitado, con nuevas perspectivas, y miras hacia el futuro.

Evolución de las relaciones laborales en el contexto de las organizaciones:

La administración de los recursos humanos en la actualidad ha gozado de grandes cambios positivos, si bien es cierto años atrás la persona era considerada como un recurso más de la organización, hoy en día es diferente, ya que esta ha alcanzado un gran protagonismo dentro de las empresas u organizaciones, porque de ellas dependerá que la organización se mantenga en un nivel competitivo en el mercado, por estas razones la organización mediante técnicas, métodos y procesos estratégicos aprovechan los conocimientos y capacidades de las personas. En ese

sentido, tanto la persona como la organización han evolucionado en el tiempo, por ello es necesario conocer las tres eras organizacionales diferentes:

Era de la industrialización clásica

La principal característica fue la intensificación del fenómeno industrializado en casi todo el mundo, en ese tiempo de crisis y prosperidad las empresas optaron por las estructuras organizacionales burocráticas, la cual se caracterizaba por su forma piramidal y centralizada. Esta teoría clásica surgió como modelo para las organizaciones de aquella época. El ambiente en que se trabajaba no ofrecía desafíos debido al grado de exactitud en que se manejaba y por lo cual se preocupasen de los problemas internos que tenía la entidad. Por otro lado, la eficiencia era otro problema ya que se buscaba tener mayor producción al menor costo posible. En consecuencia, la cultura organizacional que predominaba era del pasado con una conservación de valores tradicionales. Las personas que trabajan en una industria, en una empresa u entidad se consideraban recursos de producción junto con otros recursos como las maquinas, equipos, etc. Y en pocas palabras el hombre era considerado una maquina en aquel entonces (Chiavenato, 2002). En esta época imperaba la industrialización como parte de la economía donde la mano de obra era barata, y en donde a la persona se la consideraba parte de los recursos, así mismo daban mayor importancia a la productividad.

Por otro lado, Armas, Llanos y Traverso (2017), refirieron que una de las particularidades que tuvo esta era, fue la industrialización donde todos los procesos, decisiones y funcionamiento se centralizaba en la más alta dirección. Es decir que los cargos eran asumidos por la más alta jerarquía, ya que ella dependía que las personas se enfocaran en el trabajo y a servir a la organización.

Era de la industrialización neoclásica

Este periodo empezó después de la Segunda Guerra Mundial, cuando el mundo sufrió una transformación de manera intensa y rápida. El comercio fue incrementando al punto de no solo comercializarse de forma local sino regional e internacional. Entonces la teoría clásica que había predominaba por muchos años se fue desnaturalizando porque se evidenció que no eran aptos para los cambios y transformaciones que se vivía en esa época. Con esta nueva era surgió la

estructura matricial que buscaba conjugar las relaciones entre empresa y trabajador, pero no fue suficiente para cambiar la antigua era que era rígida y burocrática. Sin embargo, se aprovechó las unidades estratégicas para los negocios y que fueran mejor administradas, más ágiles y que estuvieran a disposición del mercado y del cliente. Y de un tiempo hacia adelante nació la administración de recursos humanos la cual veían a las personas inteligentes y no como máquinas de hacer trabajo (Chiavenato, 2002). En esta época dejaron de considerar a la persona como un recurso más, y pusieron énfasis en las relaciones de mutua correspondencia entre los empleados y las organizaciones, toda vez la tecnología introdujo una nueva perspectiva de desarrollo en las organizaciones.

De acuerdo con Armas, Llanos y Traverso (2017), manifestaron que en esta era las personas, empezaban a tener mayor protagonismo en las organizaciones, dejando de ser una administración tradicional para dar paso a un enfoque humanista de la administración, cambiando las antiguas percepciones de la organización gracias a la psicología. Como se ha mencionado gracias a la psicología se puede cambiar el pensamiento tradicional con la cual se mantenía la organización, aunado a ello la tecnología y los diferentes cambios que se estaban produciendo en aquella época.

Era de la información

Esta época es la que estamos viviendo actualmente pero que surgió en los años 90; su principal característica fueron los cambios rápidos, inesperado e imprevistos. Con ayuda de la tecnología se incorporó el teléfono, la televisión, etc. El capital financiero dejó de ser importante y se dio prioridad al conocimiento de las personas; era la época del conocimiento. Ahora convertir el conocimiento de las personas en algo útil y productivo es la mayor responsabilidad que tiene una gerencia en la actualidad. En esta era las organizaciones requieren de movilidad, innovación y agilidad para estar preparados para las nuevas amenazas y oportunidades que se les presenten con los cambios repentinos de globalización que hay. Hoy en día las personas con sus habilidades y conocimientos se han convertido en la base principal de una empresa o entidad de la nueva organización, la antigua administración ya no está y dio paso a la nueva gestión del talento humano, en ese sentido las personas dejan de ser vistas como máquinas para ser vistas como

personas estudiadas, con habilidades y aspiraciones. Pero todavía aún falta mucho por hacer para que este cambio no se quede a medias (Chiavenato, 2002). En esta época se apreció más los conocimientos de las personas y lo que esta pueda aportar a la organización.

Los conocimientos son la base fundamental de la persona, y estas a su vez deben de procurar estar a la altura de las circunstancias y de los cambios que se dan de forma diaria en la actualidad (Armas, Llanos y Traverso, 2017). Es decir, debe de ser preocupación de la persona estar actualizada en sus conocimientos, para que de esta manera se convierta en una persona competitiva y contribuya a la organización, con sus capacidades y destrezas.

Teoría Clásica

Taylor (como se citó en Briceño y Godoy, 2014), fue quien estudio el comportamiento de la persona, como principal factor del capital humano en aras de la realización del trabajo, asimismo, señaló que estos realizaban labores repetitivas y por ello recibían una retribución económica, que es el pago de su contraprestación por el esfuerzo realizado. En síntesis, si bien es cierto que la persona realizaba las mismas acciones que la máquina, esta se diferenciaba, porque recibía un pago por el por su trabajo o jornada laboral realizada.

Torres (2002), refirió que la teoría clásica consiste en determinar las actividades o funciones que se realizaran en una empresa, es decir cuando se realiza de acuerdo a una organización ya establecida, y va de manera vertical. Además, señalo que los trabajadores solo obedecían ordenes que están estipuladas por los que estaban a cargo de una organización es decir el personal directivo. En ese sentido, los trabajadores solo obedecían las ordenes de sus empleadores y a las normas que imperaban dentro de la organización, subordinándose a ellos.

Teoría de comportamiento

Jaramillo (2014), refirió que en esta teoría estudio el comportamiento de los individuos en la organización administrativa enfocándose en la motivación. Los que más estudiaron esta teoría están Parker y Mayo, Mayo además estudio al individuo en el entorno de los demás. Cabe señalar que el comportamiento es importante en

una persona, el manejo de las emociones hará que triunfe en su trabajo, una persona de comportamiento agresivo siempre tendrá problemas en el entorno laboral, debido a que no podrá socializarse adecuadamente, para el desarrollo de un trabajo, sobre todo si los demás no están de acuerdo con su punto de vista, lo que generará discusiones, por ello la motivación se relaciona con el comportamiento de la persona y esta a su vez con la satisfacción y la eficacia en el trabajo realizado.

Teoría de la jerarquía de necesidades según Maslow

Chiavenato (2002) manifestó que esta teoría fue estudiada por Maslow, quien refirió que las necesidades humanas provienen del interior del hombre, de cómo estas actúan y se comportan con el entorno que los rodea, para ello las organizó en dos tipos, necesidades primarias y necesidades secundarias, la primera de ellas se encuentran las necesidades biológicas o fisiológicas, estas son innatas e inherentes al hombre, la siguiente es la necesidad de seguridad, esta se manifiesta en la necesidad de la persona de protegerse del peligro, así también está la necesidad social, que son las relaciones interpersonales de las personas con su entorno, también la necesidad de apreciación, que es como la persona se valora, y se en su interior, y por último la necesidad de la autorrealización, que es la fuerza que existe en el interior de la persona a realizarse profesionalmente, son aspiraciones personales las cuales los motivan a desarrollarse, capacitarse, explotar sus destrezas y potenciales en beneficio propio y de la institución. Con esta teoría se trata de establecer que hay que poner énfasis en satisfacer las necesidades de las personas que laboran en la organización, pues de ellas depende el éxito, y que se cumplan con los objetivos institucionales.

Teoría X y Teoría Y

Robbins (1999), refirió que esta teoría fue investigada por Douglas McGregor, el mismo que planteó dos proposiciones, la primera de ellas, la teoría X que hace alusión a como los niveles jerárquicos de una organización adoptan conductas frente a sus empleados, las mismas que se manifiestan mediante ordenes, las cuales se califican en negativas, la segunda de ellas es la teoría Y, que se califica en conductas positivas, vale decir el trato que reciben los empleados de sus jefes,

las cuales están condicionadas a proposiciones motivacionales, de asumir cada trabajador con su responsabilidad dentro de la organización.

Por su parte Chiavenato (2002), desde el punto de vista de McGregor manifiesto que la teoría X, hace referencia al trato de los empleadores con sus empleados, basada en ordenes, en otras palabras, son conductas negativas adoptadas por empleador por la cual el empleado realiza sus funciones bajo presión, muy por el contrario, es la teoría Y, ya que para la adopción de estas conductas el empleador planifica, incentiva a su personal, a trabajar y cumplir con sus funciones en base a la motivación, con la cual consigue conductas positivas de sus empleados, las mismas que contribuyen a la realización de los objetivos organizacionales. Esta Teoría hace referencia que, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, las órdenes impartidas tienen que ser cumplidas por los subordinados, en base al respeto y la responsabilidad.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Chiavenato (2017), la definió como la teoría motivacional fue estudiada por Herzberg, desde una perspectiva externa, diferenciando dos elementos, la primera de ellas la higiene, la misma que hace referencia al comportamiento adoptado por la persona con su entorno laboral o ambiental, vale decir las condiciones laborales en que se desenvuelve, como por ejemplo: los incentivos, los salarios, las relaciones interpersonales, las relaciones con la organización entre otros, y como consecuencia de ello se obtendrá un resultado, la cual puede ser calificado en satisfactorio e insatisfactorio. El segundo elemento es la motivación, que hace referencia a la realización de la persona, con sus anhelos, metas que desea alcanzar, y la cual se relaciona con las funciones laborales que debe de cumplir con el puesto que ocupa, estas producen un resultado satisfactorio en el empleado, aumentando la productividad, y elevando el rendimiento de la persona, por ejemplo, estas fuentes de inspiración laboral pueden ser: objetivos profesionales y organizacionales, ascensos, habilidades comunicaciones, entre otros.

Por otro lado, Robbins (1999), señaló que la teoría de la motivación e higiene hacen referencia a la satisfacción de la persona con su entorno laboral, vale decir

la persona podría no sentirse a gusto con el trabajo que desempeña, pero aun así lo realiza por que es aceptable, así también enfatiza en la relación que existe entre la satisfacción y la productividad es decir mientras más satisfecho se encuentre la persona, con su trabajo o con lo que hace, mayor será la productividad de esta.

La motivación es un factor indispensable en el trabajador, ya que, si la persona no se siente motivada, no desempeñara un trabajo eficiente y productivo ocasionando que la empresa no tenga un nivel competitivo en el mercado, por ello es necesario que la organización e institución usen métodos y técnicas para que el personal se sienta estimulado y satisfecho con lo que hace.

Teorías Contemporáneas

Estas teorías cuentan con el respaldo documentario que sustentan el desarrollo de la postura de cada colaborador o estudioso sobre la investigación realizada a cerca de la motivación de los trabajadores en la actualidad, es decir dan una explicación razonable del comportamiento de la persona enfocada desde la motivación en el entorno laboral, conforme al siguiente detalle:

Teoría de la Existencia, Relación o Crecimiento (ERC)

Robbins (1999), señalo que esta teoría fue estudiada Alderfer, quien a su vez estudio y desarrollo con nuevos aportes la jerarquía de las necesidades de Maslow, manifestando que las cinco necesidades planteadas por este estudioso se presidian de forma rígida, es decir tenían que seguir necesariamente una secuencia, muy por el contrario con su teoría ERC, pues este refiere que las necesidades se dividen en tres grupos: la primera de ellas la existencia, que esta relaciona a las necesidades fisiológicas o innatas del ser humano y la seguridad, la segunda necesidad es la relación, que consiste en la relaciones interpersonales con el entorno laboral de la persona, y por último la necesidad del crecimiento, que consiste en el perfeccionamiento de la persona con sus conocimientos, destrezas, y capacidades. Esta teoría hace énfasis en que las necesidades no siguen una secuencia rígida, muy por el contrario, las tres necesidades pueden trabajar al mismo tiempo y pueden intercalarse, así también estas tienen el mismo nivel de satisfacción en la persona.

La satisfacción de las necesidades en el ser humano es muy compleja, porque se termina de satisfacer una necesidad de alto nivel para satisfacer otra necesidad de bajo nivel, y si no se logra satisfacer una de las necesidades, o se satisface una de ellas de manera parcial, podría ocasionar en el ser humano la frustración. Así, también, la estabilidad de las necesidades funcionales del ser humano es un factor importante, pues está relacionada con el trabajo que desempeña, con las aspiraciones, y metas trazadas por la persona las cuales no siempre están alineados a los objetivos organizacionales.

Teoría de las necesidades de McClelland

Robbins (1999), indicó que esta teoría fue desarrollada por McClelland, quien las agrupó en tres necesidades, la primera de ellas es la necesidad de logro, que es la obtención satisfactoria y efectiva de las aspiraciones personales para alcanzar el éxito, la segunda necesidad es el poder, que es la capacidad de hacer que las personas cambien de comportamiento, hacia un fin determinado y por último la necesidad de afiliación que está relacionada con el anhelo de relacionarse con su entorno, hacer amistades y familiarizarse con ellas.

Todos los seres humanos tenemos el impulso, por así decirlo de alcanzar nuestras aspiraciones personales, por ello nos establecemos metas, por el simple hecho que nos gusta los retos, los cuales nos retroalimentan o enseñan a darle soluciones a nuestros problemas, así también a cómo afrontarlos para alcanzar el éxito. De la misma forma, como mejorar o aumentar el rendimiento laboral en la organización.

Teoría de la evaluación cognoscitiva

Robbins (1999), manifestó que esta teoría se enfoca en la motivación extrínseca vs la motivación intrínseca, es decir el resultado que ocasiona los factores estimulantes externos, como la compensación salarial, incentivos, que cambian el comportamiento de la persona y que están ligados a este, vale decir que el trabajo está supeditado en esos estimulantes, muy por el contrario, sucede con la motivación intrínseca o motivación interna, que hace que la persona trabaje sin necesidad de los factores externos, por el simple hecho que les gusta lo que hacen,

porque su propia convicción innata satisface su necesidad. La teoría demuestra que la evolución cognitiva no puede estar subordinada por los factores motivacionales externos, pues se reflejaría en el comportamiento y en el desempeño de la persona, pues disminuiría la motivación interna, lo cual estimula a la persona a realizar su trabajo por vocación.

Teoría del establecimiento de metas

Robbins (1999), quien cito a Locke expuso que esta teoría se basa y encamina en las acciones adoptadas para fijarse metas que impulsen a la persona a trabajar motivada, metas que la persona se compromete a realizar, y en donde fija sus logros y el éxito, pues afirma que mientras más grande o más difícil se a su meta, mayor será su desempeño, pues lo retroalimentara y lo volverá más capaz en las funciones que desempeña.

La persona se caracteriza por la constancia que pone en la realización de sus metas, es decir la teoría afirma que mientras más constantes sean las acciones para la fijación de metas y el cumplimiento de estas, mayor será el compromiso personal y organizacional, ya que brindara un eficaz desempeño de sus trabajadores, que se sentirán satisfechos con el incremento de sus capacidades.

Teoría del reforzamiento

Para Robbins (1999), esta teoría se enfoca en el comportamiento de la persona desde una perceptiva externa, es decir las acciones que adoptan las personas para reforzar o apoyar su proceder con el entorno que lo rodea. Este enfoque advierte que no se direcciona en factores internos de la persona, por el contrario, se orienta a incrementar el esfuerzo, la producción, los conocimientos y las capacidades de las personas, con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales.

Teoría de la equidad

Robbins (1999), refirió que esta teoría se enfoca en la comparación de contribuciones de las personas en la organización, es decir cuánto aportan las personas en el perfil de puesto que desempeña, la misma que tiene cuatro variantes, la primera de ellas se dirige a la experiencia, la práctica laboral de la

persona, la segunda es que es equivalente a las experiencias adquiridas fuera de la organización, la tercera que enfatiza a otro individuo dentro de la institución, y la cuarta que resalta la existencia del otro individuo fuera de la organización.

Recapitulando, dicho enfoque hace referencia a la comparación de empleados que existe en la organización, ya sea esta por la antigüedad en el puesto de trabajo, por los grados académicos, el género, la eficiencia con que se trabaja, entre otros elementos relevantes que apoyan la desigualdad en la organización, es por ello que esta teoría propone la igualdad y la eliminación de la primera palabra, es decir a la desigualdad.

Dimensiones:

Dimensión 1: Admisión de personas

Dentro de la admisión de personas se encuentra el reclutamiento de personas y la selección como parte del proceso de selección que realiza una entidad o empresa para seleccionar al personal que desee contratar. Así como las entidades escogen a través de un proceso de selección al personal, las personas también tienen esa facultad de escoger a que organización desean pertenecer y aplicar sus esfuerzos. Obviamente para que esto sea viable se necesita que las empresas comuniquen a través de su portal, página web los perfiles que están requiriendo para que las personas tengan la facilidad de escoger hacia donde postular (Chiavenato, 2002). Hay que tener en cuenta que para que una persona sea admitida deberá estar capacitada para lograr el éxito en la tarea que se le encomiende.

Parte de este proceso es el reclutamiento de personal, el cual se inicia con una convocatoria que atraiga a los candidatos, que cumplan con los requisitos establecidos por la empresa, acto seguido es la selección de personal, el cual implica una rigurosa selección de personal apropiado para el puesto vacante, el cual permitirá a la empresa tener personal preparado, con habilidades y destrezas que contrasten con el perfil buscado.

Dimensión 2: Aplicación de personas

Parte de la aplicación de las personas están tres subniveles que son la orientación de las personas, el diseño organizacional y diseño de cargo y la evaluación del

desempeño humano. Estos tres subniveles son importantes ya que una vez seleccionado el personal se empieza a clasificar y dirección hacia que puesto de trabajo ir de acuerdo al área de recursos humanos le asigne; estamos por ejemplo en una entidad pública, pero si fuese en una entidad privada sería algo distinto porque en dichas entidades solo tienen áreas específicas. Parte del diseño organizacional tiene que ver con el objetivo y estructura que tenga la empresa y de acuerdo a ello poder realizar una reorganización de las áreas establecidas para que el nuevo personal y antiguo se acoplen de manera idónea facilitando la comunicación con gerencia. Y por último la evaluación es importante que toda entidad realice estas evaluaciones esporádicamente para medir el rendimiento de sus trabajadores para así detectar alguna falencia y superarla a corto o mediano plazo (Chiavenato, 2002).

Dimensión 3: Compensación de personas

Esta etapa es importante ya que dentro de ella se encuentra la remuneración e incentivos que debe tener todo trabajador muy aparte de los beneficios y servicios que se le deba otorgar por formar parte de una empresa. El sueldo que percibe un trabajador debe ser acorde a la labor que realiza dentro de su jornada laboral y más aún si se le otorga un incentivo por su trabajo realizado con empeño y exactitud, el trabajador se sentirá reconfortado. Aparte de los beneficios que le otorgue la empresa por ajustarse a ley y los servicios que estos le presten (Chiavenato, 2002).

Este factor es muy beneficio para los empleados pues siempre se busca el bienestar de ellos, por eso la empresa u organización establece métodos eficaces como salarios por fiestas patrias, escolaridad, navidad, permisos, licencias, bonos entre otros métodos necesarios para que el personal se sienta motivado y satisfecho.

Dimensión 4: Desarrollo de personas

Dentro de este proceso, la importancia de estos factores va determinar el nivel de desenvolvimiento del trabajador dentro de su centro de trabajo, como por ejemplo el que se le capacite constantemente al trabajador, se le brinde cursos de especialización, talleres va determinar que el trabajador se encuentre más capacitado y preparado al momento de enfrentar cualquier situación adversa que

se presente dentro de su área o de su trabajo. La comunicación con la gerencia va ser vital para que exista un buen entendimiento entre el trabajador y su gerente (Chiavenato, 2002).

La capacitación es parte del desarrollo de las personas, por ello la empresa debe de contribuir a su aprendizaje, dándole las facilidades, para que esta se dote de habilidades nuevas, o siempre mente refuerce las anteriores.

Dimensión 5: Mantenimiento de Personas

Esta etapa es importante ya que el área donde se encuentre laborando el personal de una entidad o empresa es vital para que se encuentre apto en prestar los servicios que le requieran. Existe dos aspectos, uno de ellos son la salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo y las relaciones con los sindicatos; el bienestar dentro de un centro de trabajo va ser fundamental para el óptimo desarrollo de las funciones que requiera la empresa a sus trabajadores, por eso siempre es necesario la supervisión de la salud de todos los trabajadores (Chiavenato, 2002).

Retener al personal es una de las funciones que cumple la organización, pues de ella depende que se mantenga el prestigio y el funcionamiento de la misma, para ello esta debe de ofrecer las condiciones laborales que satisfagan al empleado.

Dimensión 6: Monitoreo de personas

Dentro de esta fase se encuentra el banco de datos y el sistema de información gerencial que sirve para que un trabajador se encuentre correctamente inscrito dentro de la plataforma de una empresa o entidad con la documentación requerida. El monitoreo es una forma de estar en contacto con el personal para cualquier necesidad o situación que se presente durante la jornada laboral, también suele ser usada para el control que se les sigue a los trabajadores por su desempeño con las medidas correspondientes. Esto suele ser usado en grandes empresa o entidades con gran número de áreas (Chiavenato, 2002).

El uso de este sistema permite controlar las informaciones sobre el personal o de la misma empresa, facilitando datos, reportes, direcciones, entre otros, con el

fin de mantener controlados los sistemas informáticos, dándole estabilidad a la empresa y seguridad al personal que labora en ella.

Indicadores:

Reclutamiento de personal

Para Cejas, Vásquez, Chirinos, Hernández, Sandoval, Lozada y Anzola (2017), el reclutamiento de personal es el método mediante el cual la organización inicia un proceso, con la finalidad de atraer una cantidad determinada de candidatos. En ese sentido, las organizaciones emplean el proceso de reclutamiento, con el objeto de incorporar personal nuevo, que ocupe puestos de trabajo que se encuentran vacantes. El reclutamiento pasa por un proceso de convocatoria que no solo atrae individuos, sino que retiene al personal capacitado y dotado de habilidades mediante el reclutamiento interno.

Selección de personal

Cejas, Vásquez, Chirinos, Hernández, Sandoval, Lozada y Anzola (2017), señalaron que es el proceso mediante el cual la organización capta personal capacitado, dotado de habilidades y destrezas, para que integre la misma, y realice su trabajo con mayor eficiencia. Con la selección de personal la organización clasifica a los postulantes o aspirantes que reúnan ciertas características con el perfil de puesto vacante, para que desempeñen determinadas actividades dentro de la organización, para este tipo de proceso la organización se vale de medios que proporcionan, un perfil confiable del aspirante, como las solicitudes de empleo, currículum vitae, entrevistas, pruebas de selección, entre otras técnicas.

Diseño de cargos

Es el proceso mediante el cual la organización a través de un trabajo conjunto, realiza un estudio sobre los requerimientos y exigencias de un cargo en específico para satisfacer las necesidades de la organización (Chiavenato, 2002). Hoy en día las organizaciones son más exigentes en cuanto al perfil ocupacional de puesto vacante, pues seleccionan solo al personal capaz de cumplir con las funciones, experiencias, y tareas específicas del cargo, y que se sientan comprometidos con el trabajo de la organización.

Evaluación del desempeño

Es un indicador que calcula el trabajo realizado por los empleados. El rendimiento de la persona es el instrumento mediante el cual se estima el grado de trabajo realizado por el empleado (Chiavenato, 2002). Las evaluaciones del desempeño son muy beneficios para la organización como para los empleados, ya que les permite detectar cuales son los motivos por los cuales, los empleados no están rindiendo eficientemente o cumpliendo con los objetivos y metas de organizacionales, con el fin de mejorar las condiciones laborales en las que se encuentran los empleados.

Para Alles (2008), evaluar el rendimiento de las personas es de vital importancia, la misma que se debería practicar y mantener en la administración de las organizaciones, pues esta se relaciona directamente con otros elementos como la motivación, el desarrollo del personal, entre otros. Es decir, la evaluación del desempeño de las personas, es una actividad que se debería de practicar siempre, pues así se logra mejorar ciertas deficiencias organizacionales con el único fin de tener empleados, motivados y satisfacemos con su trabajo.

Remuneración

Es el pago que recibe periódicamente el empleado por el trabajo realizado en la organización (Chiavenato, 2002). Es decir, es la contraprestación por los servicios brindados del empleado con la organización, la misma que permite crecer a la empresa y mantener satisfechos a sus empleados y empleadores.

Para Flannery, Hofrichter y Platten (Como se citó en Alles, 2008), manifestó que la remuneración está directamente relacionada con el trabajo y rendimiento de los empleados. Como se ha menciona la remuneración es un factor importante que satisface las necesidades del empleado, pues mediante esta compensación de pagos, permite al trabajador realizase como persona y profesional, obteniendo la estabilidad laboral.

Programa de incentivos

El programa de incentivos son gratificaciones salariales o no salariales, que se diseñan con el fin hacer partícipe a los integrantes de la organización, con las

actividades laborales y que favorecen y satisfacen tanto a los empleados como a sus empleadores (Chiavenato, 2002). El plan de incentivos satisface al personal que labora en la organización, pues contribuye a tener empleados motivados, y comprometidos con su trabajo o con la labor que realizan.

Beneficios y servicios

Para Chiavenato (2002), los beneficios son las facilidades, comodidades, o ventajas que brinda las organizaciones a sus empleados con el fin de incentivarlos y ayudarlos. Es decir, la organización se preocupa por la situación de sus empleados no solo en el interior de la organización, sino también en su vida personal, otorgándoles utilidades, seguros de vida de ley, licencia por maternidad, entre otros beneficios con el único fin, de brindarles seguridad social y no vulnerar sus derechos laborales.

Entrenamiento

En la actualidad las organizaciones se preocupan por capacitar y preparar a sus empleados, para dotarlos de capacidades y habilidades, empleando técnicas que responderán a las necesidades de la organización.

Por ello la importancia del entrenamiento del personal, sobre este punto Chiavenato (2002), refirió que las personas más productivas, son las que se entrenan y desarrollan sus capacidades, innovándolas y fortaleciendo sus conocimientos. Las organizaciones mediante programas específicos fortalecen las actitudes de sus empleados, con el objeto de que contribuyan con la organización.

Cambio organizacional

El cambio organizacional es la transformación o modificación del funcionamiento de la organización, cuyo objetivo es mejorar de manera continua el rendimiento de los empleados, motivándolos y satisfaciéndolos, haciéndoles partícipes de los cambios organizacionales.

Es por ello que Chiavenato (2002), refirió que el cambio es esencial en toda organización. Y que esta se relaciona con el entorno laboral. Pues el cambio es una peculiaridad de las organizaciones modernas e innovadoras. En la actualidad las empresas u organizaciones optan por reestructurar su campo organizacional como

una estrategia de mercado, ya que mediante este proceso logran encaminar su visión, cumplir sus metas y objetivos.

Disciplina laboral

Se entiende como el comportamiento adoptado por el personal frente a las normas con vivenciales, expresado en el respeto y la responsabilidad (Chiavenato, 2017). Como se ha mencionado la disciplina es un factor que contribuye en el clima laboral, y en las relaciones interpersonales de las personas, pues las que no cumplan con las normas de conducta en la organización serán sancionadas, conforme a las reglas establecidas en la institución o empresa.

Seguridad laboral

Es el conjunto de técnicas que están relacionadas con la prevención de accidentes e incidentes ocurridos en la organización, pues tiene como objetivo anticiparse a los hechos o siniestros que se pudieran suscitar (Chiavenato, 2017). La finalidad es salvaguardar la integridad física y mental de los empleados y empleadores, de los clientes, gerentes, cualquier persona que se encuentre dentro o en los exteriores de la empresa o institución.

Calidad de vida laboral

Son las condiciones laborales que nos ofrece la empresa, y está basada en la satisfacción de las necesidades de la persona (Chiavenato, 2002, p.407). Como bien lo ha mencionado la empresa debe de ofrecer los medios adecuados en el entorno para su goce o disfrute del empleado, el cual se sentirá motivado y satisfecho con los demás, ofreciendo un buen desempeño laboral.

Banco de datos

Es un conjunto de informaciones que se procesan y se almacenan, las mismas que se encuentran agrupadas y disponibles para la verificación y obtención de información (Chiavenato, 2002). Es importante en toda organización tener información sobre el personal y sobre el trabajo que se realiza, por ello la necesidad de tener un banco de datos, que facilite el acopio de información útil y necesaria, para un trabajo eficiente y oportuno.

Sistema de información gerencial

Es un sistema creado para recopilar, codificar y procesar información en toda la organización, de modo que sea más fácil para los integrantes de la alta jerarquía tomar sus decisiones (Chiavenato, 2002). A nivel gerencial es importante tener este sistema pues facilita en todo caso la obtención de información, ya que esta maneja todas las áreas, unificándolas bajo un solo control. Asimismo, permite a la organización mantener sus bases informáticas actualizadas, para cualquier inclusión o exclusión de información.

1.3.2. Teorías relacionadas a la variable desempeño policial:

Por otro lado, la segunda variable de estudio fue el desempeño policial, para ello la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), lo definió como un:

Conjunto de procesos (en términos de condiciones organizacionales requeridas y operaciones policiales), que permiten enfrentar diversas situaciones con métodos variables, ajustados a la legalidad y preservación de los derechos ciudadanos, produciendo resultados (productos) distintas que tiene impacto en el cumplimiento de la ley, el mantenimiento de la paz, el respeto de los derechos y la confianza ciudadana". (2012, p.4).

En ese sentido, el desempeño policial es el rendimiento que manifiesta la Policía Nacional del Perú, en el cumplimiento de sus funciones, atribuciones y obligaciones, al efectuar su cargo un específico en el marco de la Ley, lo cual le permitida demostrar su idoneidad, capacidad y efectividad a la institución y la sociedad, en aras de la preservación de la paz.

Para mejorar su desempeño, la Policía Nacional del Perú como institución jerarquizada evalúa el desempeño de su personal mediante la Evaluación anual de la idoneidad para el desempeño del cargo, procedimiento que mide y valora el desenvolvimiento profesional de sus logros en base al ejercicio de sus funciones de acuerdo al grado que ostentan y el cargo que ocupan, por un periodo determinado, teniendo como referencias las medidas disciplinarias que determinan la idoneidad del efectivo policial, conforme lo señala el artículo 35°- A y 36° del Decreto Legislativo N° 1149, que norma la carrera y situación del personal de la

Policía Nacional del Perú, modificado mediante el Decreto Legislativo N° 1175, 1193, 1230, 1242 y Ley N° 30686; pues como institución que se encuentra al servicio de la sociedad tenemos como reto estar a la altura de los cambios y exigencias con el objetivo de modernizar y mejorar el desempeño policial, utilizando procesos de evaluación los cuales permitirán registrar, medir y aumentar el desempeño, para prevenir las malas prácticas.

Esta definición concuerda con la postura de Chiavenato (2002) quien manifestó que el desempeño laboral es el rendimiento que manifiesta el empleado al realizar sus tareas o funciones propias que el cargo en específico, lo cual permite demostrar su capacidad y competitividad. Teniendo en consideración la definición del autor podemos decir que el desempeño policial es rendimiento que manifiesta el efectivo policial en cumplimiento a sus funciones, en salvaguarda de los bienes jurídicos institucionales, lo cual permitirá a efectivos policiales expresar su compromiso con la institución y ciudadanía.

Mediante el desempeño, se mide los actos que realizan las personas que laboran en una organización, que puede ser bueno o malo, y esto se determina a través de indicadores, pues su fin es mejorar la calidad del trabajo que se realiza, por ello debe ser constantemente evaluado.

Teoría de la administración de recursos humanos

Ruiz (2008), refirió que esta teoría se basa en la selección de personal y lo relacionado con su desempeño. Es decir, evalúa la manera de como una persona se relaciona con su trabajo, como va evolucionando, y si su desempeño beneficia a la institución.

Teoría del Apoyo Organizacional Percibido (AOP Organizacional)

De acuerdo a esta teoría existen tres niveles; el primero es el nivel de tarea, el nivel de proceso y el nivel organizacional pero este último es importante ya que toma como referencia el nivel de funciones y el nivel de autoridad en una empresa o entidad. Ahora esto se relaciona con cuatro componentes que son la sociedad, el cliente, el mercado e inversionistas. También es importante recalcar que toda organización está dividida por subsistemas funcionales que también tengan que ver

con el área de administración, ventas, etc. Esto de alguna manera ayuda a llevar una estructura orgánica para la empresa (Navarro, 2014).

Teoría del SCANO organizacional

Esta teoría señala tres niveles; organización, personas y operaciones. También menciona cinco componentes que son el sistema, como las condiciones de la estructura orgánica, las prácticas, los inputs internos y la dirección en una empresa o entidad (Navarro, 2014).

Teoría del Managment

También conocido como modelo Spitzer hace mención al rol o función de la supervisión y gestión para que se mantenga el performance de una empresa o entidad. Según esta teoría el supervisor es quien controla, percibe y recibe la forma de este modelo para garantizar que se regula y se aplique de forma positiva. Hay elementos que se debe tomar en cuenta como son los siguientes: motivación, recursos, expectativas y capacidad; una realizado esto sigue la supervisión, que se entrelace con el desempeño y nuevamente la supervisión se realiza para la formación, organización y el feedback (Navarro, 2014).

Dimensiones de la variable desempeño policial

Dimensión 1: Motivación

De acuerdo con Robbison (2009), es el efecto de la relación que existe entre los empleados con su entorno laboral, o el elemento que determina el desempeño laboral en las personas. Como se ha dicho la motivación es el efecto que causa en la persona a dirigir sus conductas enfocadas a metas, sus aspiraciones, la misma que se manifiesta en el desempeño y entorno laboral. La motivación que está relacionado con el bienestar que produce para desempeñar algo con agrado, cuyo fin es la satisfacción, y esta se desarrolla a través del cumplimiento de metas, pueden ser de índole personal o laboral.

Dimensión 2: Entorno laboral

Cabrera (como se citó en Williams) manifestó que el entorno laboral son las apreciaciones tanto de los empleados como de la organización respecto del

ambiente físico y de las relaciones entre empleados y sus empleadores con el entorno. Dicho en otras palabras, el entorno o ambiente laboral son las condiciones laborales que contribuyen a la producción, satisfacción, motivación de los empleados con su organización.

Asimismo, se puede señalar que el entorno está relacionado con el equipo que deben contar, los materiales adecuados, que el puesto sea el adecuado, las condiciones económicas que esta relaciona con la retribución que recibe por desempeñar una labor.

Dimensión 3: Capacidad

Madrigal (2009) definió la capacidad como la habilidad que caracteriza a la persona, las mismas que son adquiridas por el aprendizaje, las cuales permiten al individuo desempeñar sus tareas, funciones, con responsabilidad, certeza y seguridad. La idea central de esta definición es que los empleados mediante sus capacidades intelectuales especialmente, les permitirán cumplir sus funciones de manera eficaz en el área donde se desempeñan. La capacidad está relacionada con las habilidades que tenga la persona que va desempeñar una labor, que este en la capacidad de solucionar problemas, que tenga comunicación asertiva con los que laboran en su entorno.

Es la destreza que posee cada individuo, lo que lo caracteriza, y usa para la realización de sus tareas encomendadas, asimismo se podría decir que es la capacidad o la fuerza que motiva a las personas a desempeñar un laboral funcional específica, y que se relacionan con las habilidades técnicas, interpersonales, analíticas, comunicacionales, entre otras, que hacen a la persona única, como tal, y que le permite ser valorado por la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué es la relación existe entre compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en el Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica.

Hoy en día, la gestión del talento humano ha tomado suma importancia dentro de las organizaciones, debido a ciertos factores que han influenciado en su evolución, lo cual ha permitido alcanzar mejores resultados en el desempeño de las personas que lo integran, ya que mediante este modelo de gestión las organizaciones optimizan la administración del personal, elevan la productividad y competitividad tanto individual como grupal logrando el éxito; es así que Chiavenato (2002), señalo que las organizaciones están constituidas por personas, por ende es primordial primero hablar de ellas, pues la tendencia actual demuestra que estos son sujetos

activos dotados de habilidades y capacidades, que participan activamente en la toma de decisiones para conducir la organización. Esta moderna gestión deja de lado la administración tradicional para ser sustituida por una organización orientadas hacia procesos como la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, retención y monitoreo de personas, enfocándose en el trabajo en conjunto, con resultado finales deseables que construyan una organización competitiva.

Por otro lado, un factor necesario e importante es el desempeño laboral, ya que, mediante la evaluación de este aspecto, permitirá saber cómo realmente se vienen rindiendo los empleados o trabajadores en el cometido de las labores diarias no solo en la organización, sino también en el servicio que brinda a los clientes, ello con la finalidad de identificar que funciones, puestos o cargos necesitan perfeccionamiento, ya sea para mejorar el desempeño o simplemente para mantenerla. De acuerdo al libro “Administración de Recursos Humanos”, escrito por Snell y Bohlander (2013), señalo que existen tres factores determinantes del desempeño laboral: la capacidad, la motivación y ambiente. En ese sentido, el presente trabajo de investigación se centró en determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño policial específicamente en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, el cual beneficiara a 100 efectivos policiales con el cargo específico de auxiliar de la investigación integrantes de la Oficina de Disciplina del 1 al 19 y del 23 al 25 e Inspectorías Descentralizada del 1 al 4 con competencia en Lima y Callao pertenecientes al órgano disciplinario materia de la presente investigación

1.5.2. Justificación Práctica.

En la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, fue necesario determinar la relación que existe entre las variables de estudio, ya que al conocer cómo se desarrolla la persona en el órgano policial en mención, ayudara a mejorar y fortalecer la relación que existe entre los auxiliares de la investigación y la organización, a fin de que trabajen de manera articulada, reconociendo, valorando y protegiendo los conocimientos del personal policial del puesto laboral específico, ya que mediante el fortalecimiento de sus capacidades se garantizara el debido procedimiento en las investigaciones administrativo

disciplinarias, y contribuirá a la mejora del desempeño policial, evacuando los expedientes de manera oportuna y eficiente.

1.5.3. Justificación metodológica.

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre las variables de estudio, para ello se emplearon métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que fueron aplicados a los auxiliares de la investigación de las Oficinas de Disciplina N° 20 – Sede Chosica, 21 – Sede Cañete y 22- Sede Huacho, como prueba piloto para obtener la validez y confiabilidad del instrumento para medir las variables, para ello se utilizó el Software estadístico IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences, para obtener como índice de confiabilidad de Alfa de Crombach igual a 0,905, la cual refleja una alta confiabilidad para el instrumento de la primera variable y 0,823 para la segunda variable la cual manifiesta una fuerte confiabilidad, garantizándose así el adecuado recojo de información, como el procesamiento e interpretación.

Asimismo, se logró demostrar estadísticamente la correlación entre las variables de estudio, obteniendo como resultado una correlación positiva y de nivel alto, con una Rho de Spearman de ,839** y una significancia bilateral de $p=,000 < p=,050$, cumpliendo de esta forma los presupuesto establecidos por el método científico desde el enfoque cuantitativo en la muestra de tipo censal.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe una relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018

Existe una relación directa entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018

Existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

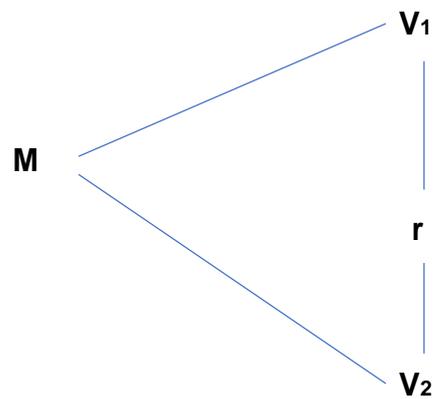
Determinar la relación que existe entre el monitoreo de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental debido a que no se manipularon ninguna de las dos variables de estudio, al respecto Hernández, Fernández y Batista (2014), sostuvieron que el diseño no experimental solo se limita a observar situaciones ya existentes, es decir como la realidad lo presenta, para luego ser materia de estudio y análisis.

Por otra parte, la presente investigación es de corte transversal o transeccional ya que se seleccionaron datos de un tiempo único, con la finalidad de representarlas y estudiarlas en una situación dada (Hernández, et al., 2014).



Donde:

- M = Representación de la muestra
- O₁ = Observación de la variable 1
- r = Relación entre variables y
- O₂ = Observación de variable 2

2.1.1. Método

El método empleado es el hipotético deductivo. Sobre este tema Behar (2008) sostuvo que mediante el uso de este procedimiento se establece la verdad o falsedad de los supuestos planteados que queremos demostrar.

2.1.2. Enfoque

El enfoque utilizado fue cuantitativo, ya que se usó un conjunto de procesos de forma secuencial y probatoria para las informaciones empíricas obtenidas de las variables materia de estudio, con la finalidad de probar las suposiciones o posibles respuestas planteadas, mediante datos numéricos (Hernández, et al., 2014).

2.1.3. Tipo

El tipo de investigación es básica, acorde a Behar (2008), manifestó que esta se caracteriza por que nace de un marco teórico cuyo objeto es establecer nuevas teorías o realizar cambios en la ya plateadas.

2.1.4. Nivel.

El nivel que ha seguido la investigación es correlacional, debido a que se están asociando dos variables que pretenden responder a preguntas derivadas de un fenómeno observable, con el objeto de saber la relación que existe entre ambas (Hernández, et al., 2014).

2.2. Variables, operacionalización de las variables

2.2.1. Definición conceptual de la variable gestión del talento humano.

Alles (2005), definió la gestión del talento humano como el conjunto de capacidades y competencias que interactúan entre sí, las mismas que determinaran el éxito en la organización, así también menciona que la voluntad, el compromiso y la acción, son factores esenciales que ponen en práctica el talento humano, aunado a las políticas para su gestión.

De la misma forma, Chiavenato (citado por Saldarriaga, 2008), manifiesto que la planeación estratégica en la administración del talento humano es una nueva tendencia que usa en la actualidad con la finalidad de alcanzar el éxito en toda organización. Es decir, con la elaboración, desarrollo y la puesta en práctica de los planes o proyectos estratégicos, se alcanzarán los objetivos organizaciones, ello en beneficio de los integrantes de esta.

2.2.2. Definición operacional de la variable gestión del talento humano.

La primera variable y sus seis dimensiones: (a) Admisión de personas, con siete

ítems; (b) Aplicación de personas, con cinco ítems; Compensación de personas, con seis ítems; (c) Desarrollo de personas con siete ítems; (d) Movimiento de personas, con cinco ítems y (e) Monitoreo de personas, con cuatro ítems; se expresarán a través de los puntajes obtenidos en el cuestionario de la variable de estudio, utilizando como herramienta de medición la escala de Likert, para una muestra de 100 auxiliares de la investigación pertenecientes a la Oficina de Disciplina del 1 al 19 y del 23 al 25 e Inspectoría Descentralizada del 1 al 4 de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con competencia en Lima y Callao.

2.2.3. Definición conceptual de la variable desempeño policial.

Según Wenter y Keith (2008), el desempeño es muy importante en toda organización y más aún la evaluación, ya que esta constituye la causa por el cual la organización aprecia el rendimiento de las personas.

Por otro lado, Rotulo y Sackett (Citado por Navarro, 2014), refiere que el desempeño es el comportamiento que manifiesta el trabajador o empleado que, bajo el control de la organización y que estas acciones pueden afectar de forma positiva, negativamente o simplemente mantenerse en el tiempo.

Como se ha mencionado el desempeño laboral es el comportamiento que refleja el trabajador en la organización y que mucho tiene que ver con el rendimiento que esta realiza en el cumplimiento de sus funciones del cargo que ostenta.

2.2.4. Definición operacional de la variable desempeño policial.

La segunda variable y sus tres dimensiones: (a) Motivación, con ocho ítems; (b) Entorno, con siete ítems y (c) Capacidad, con siete ítems, se expresarán a través de los puntajes obtenidos en el cuestionario de la segunda variable de estudio, utilizando como herramienta de medición la escala de Likert, para una muestra de 100 auxiliares de la investigación pertenecientes a la Oficina de Disciplina del 1 al 19 y del 23 al 25 e Inspectoría Descentralizada del 1 al 4 pertenecientes a la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con competencia en Lima y Callao.

2.2.5. Operacionalización de las variables:

Tabla 1:

Operacionalización de la variable (V1): Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
1. Admisión	Reclutamiento Selección	1-7		
2. Aplicación	Diseño de cargos Evaluación del desempeño	8-12		Bueno (125 -170)
3. Compensación	Remuneración Programa de incentivos Beneficios y servicios	13-18	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Regular (80 -124)
4. Desarrollo	Entrenamiento Cambios Comunicación	19-25	Casi nunca (2) Nunca (1)	Malo (34 - 79)
5. Mantenimiento	Disciplina laboral Higiene laboral, seguridad laboral, calidad de vida	26-30		
6. Monitoreo	Banco de datos Sistema de Información gerencial	31-34		

Tabla 2:

Operacionalización de la variable (V2): Desempeño policial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
1. Motivación	Ambición profesional Bienestar de los empleados Logros Satisfacción Metas - expectativas	1-8	Siempre (5)	Alto (81 -110)
2. Ambiente	Equipo/materiales Diseño del puesto Condiciones económicas Reglas -políticas Apoyo de la más Alta autoridad Leyes y reglamentos	9-15	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)	Medio (51 -80)
3. Capacidad	Habilidades técnicas Habilidades Interpersonales Habilidades para solucionar Habilidades analíticas Habilidades comunicacionales	16-22	Nunca (1)	Bajo (22 - 50)

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población.

Está conformada por 100 efectivos policiales integrantes de la Oficina de Disciplina del 1 al 19 y del 23 al 25 e Inspectoría Descentralizada del 1 al 4 de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con competencia en Lima y Callao, que asumen el cargo de Auxiliar de la Investigación.

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), refirieron que está conformada por el total de personas que coinciden con características semejantes.

2.3.2. Muestra.

Está constituida por 100 auxiliares de la investigación integrantes de la Oficina de Disciplina del 1 al 19 y del 23 al 25 e Inspectoría Descentralizada del 1 al 4 de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con competencia en Lima y Callao,

Sobre este punto Hernández, et al. (2014), sostuvieron que esta es parte de la población, ya que se pretende que esta porción refleje a la población. Como se aprecia la muestra está constituida por el total de la población, vale decir 100 auxiliares de la investigación, por tal motivo se emplea una muestra de tipo censal. En ese sentido Ramírez (como se citó en Daza, 2012) afirmó que esta es la participación de todos los integrantes de la población.

Por ese motivo se usó el 100 % de la población como muestra debido a que es una cantidad manejable para poder medir las variables de estudio en función a los auxiliares de investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Arias (2012) la definió como las diferentes modalidades de recopilar información. Por ende, la técnica que se emplea en el presente trabajo de investigación es la encuesta que sirve para medir la variable de estudio.

Empleando como herramienta de medición el Escalamiento de Likert. Hernández, et al. (2014) sostuvo que mediante este proceso se permite saber la

reacción de los encuestados, frente a cinco actitudes que permiten tener respuestas afirmativas o negativas.

2.4.1. Instrumentos.

Tabla 3:

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión del talento humano

Nombre del instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert.

Autora: Katherin Zinder Ccahua Tamariz.

Lugar: Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Fecha de aplicación: 3 de noviembre del 2018.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del Talento humano y desempeño laboral.

Administrado(a): Personal policial con el cargo de Auxiliar de la Investigación.

Estructura: Estructurado con 34 reactivos o ítems distribuidos en seis dimensiones de la siguiente manera: 1) Admisión de personas (7), 2) Aplicación de personas (5), 3) Compensación de personas (6), 4) Desarrollo de personas (7), 5) Movimiento de personas (5) y 6) Monitoreo de personas (4).

Tiempo de aplicación: Entre 15 y 20 minutos aproximadamente.

Tabla 4:

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño policial

Nombre del instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert.

Autora: Katherin Zinder Ccahua Tamariz.

Lugar: Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Fecha de aplicación: 3 de noviembre del 2018.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Administrado(a): Personal policial con el cargo de Auxiliar de la Investigación.

Estructura: Estructurado con 22 reactivos o ítems distribuidos en tres dimensiones de la siguiente manera: 1) Motivación (8), 2) Ambiente (7) y 3) Capacidad (7).

Tiempo de aplicación: Entre 15 y 20 minutos aproximadamente.

2.4.2. Validez del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirió que la validez instrumento es el rigor que pasa el instrumento con la cual se pretende medir las variables. En ese sentido, para validar los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación, se empleará la técnica de validez de contenido, criterio y constructo a través del juicio de expertos en el área de metodología, con el fin de garantizar la claridad, pertinencia y relevancia del contenido de los cuestionarios.

Tabla 5:

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento variable 1: Gestión del talento humano

Expertos	Criterios de validación			Gestión del talento humano
	Claridad	Pertinencia	Relevancia	
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. César Garay Ghilardi	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Santiago Gallardy Morales	SI	SI	SI	Aplicable

Tabla 6:

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento variable 2: Desempeño policial

Expertos	Criterios de validación			Desempeño policial
	Claridad	Pertinencia	Relevancia	
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. César Garay Ghilardi	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Santiago Gallardy Morales	SI	SI	SI	Aplicable

2.4.3. Confiabilidad del instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que es el efecto que produce utilización del instrumento, el mismo que arroja resultados consistentes.

Para la obtención de confiabilidad psicométrica de los instrumentos, se empleó la técnica denominada “prueba piloto”. La misma que se llevó a cabo en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con

personal policial, las mismas que guardan características homogéneas a la unidad de análisis de la población de estudio.

Para medir se empleó el alfa de Cronbach, utilizando datos del instrumento de la prueba piloto, para la cual se encuestó a 20 auxiliares de la investigación pertenecientes a la Oficina de Disciplina N° 20 – Sede Chosica, 21 – Sede Cañete y 22- Sede Huacho de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, explicándoles que la encuesta era con fines académicos a la cual accedieron.

Asimismo, para el procesamiento de la encuesta se usó el software estadístico IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versión 24, el cual especifica que los valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach y el cual aplicaremos para la medición de la confiabilidad del instrumento para las variables de estudio, conforme al siguiente detalle:

Tabla 7:

Niveles de confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Valores	Nivel
De -1 a 0	<i>No es confiable</i>
De 0.01 a 0.49	<i>Baja confiabilidad</i>
De 0.50 a 0.75	<i>Moderada confiabilidad</i>
De 0.76 a 0.89	<i>Fuerte confiabilidad</i>
De 0.90 a 1.00	<i>Alta confiabilidad</i>

En la prueba de confiabilidad del instrumento para la segunda variable, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,805; lo cual indica que el instrumento cuenta con una confiabilidad psicométrica de alta confiabilidad para ser utilizada en el proceso de investigación.

De igual manera, para medir la confiabilidad del instrumento de la primera variable, se obtuvo un índice de alfa de Cronbach de 0,823; lo cual indica que el instrumento cuenta con una confiabilidad psicométrica de fuerte confiabilidad para ser utilizada en el proceso de investigación.

Tabla 8:

Resumen del procesamiento de la prueba piloto de la variable Gestión del talento humano.

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad para Gestión del Talento Humano	
		N°	%		
Casos	Válido	20	100,0	Alfa de Cronbach	N° de elementos
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				,905	34

Tabla 9:

Resumen del procesamiento de la prueba piloto de la variable Desempeño policial.

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad para el desempeño policial	
		N	%		
Casos	Válido	20	100,0	Alfa de Cronbach	N° de elementos
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				,823	22

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó la técnica estadística en sus dos tipos: descriptivo e inferencial.

2.5.1. Estadística descriptiva.

Hernández, et al. (2014) refirió que esta busca describir o representar datos para luego realizar un análisis estadístico a fin correlacionar las variables de estudio.

En ese sentido, se realizó un análisis de los datos obtenidos de la muestra, para luego aplicar los cálculos estadísticos usando Sistema de SPSS para establecer el resultado en tablas y figuras, y estas a su vez, han sido analizadas,

desarrolladas e interpretadas objetivamente, a fin de relacionar las variables, los cuales fueron interpretados y plasmados en la presente investigación, para su mejor comprensión.

2.5.2. Estadística inferencial y prueba de hipótesis.

Según Hernández, et al. (2014) refirió es probar hipótesis o supuestos planteados. En ese sentido, se aplicará la estadística inferencial a la muestra mediante técnicas de cálculo, la cual permitirá probar las hipótesis planteadas, para ello se utilizará el coeficiente Rho de Spearman, dado que se contó con datos de tipo ordinal.

2.6. Aspectos éticos

En la elaboración del trabajo de investigación, se tuvo en cuenta los principios éticos y deontológicos de la investigación científica, respetando los derechos de autor empleados en la presente, mediante el sistema de redacción “American Psychological Association” (APA), solicitado por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Además, se recibirá el soporte metodológico y académico de la asesora de tesis hasta culminar la investigación. Así mismo, la investigación responderá al objetivo que se pretende llegar no alterando ningún dato ni contenido de la investigación ya que estos datos se procesaran de forma adecuada sin adulteraciones, para no favorecer o guiar intencionalmente los resultados. Al mismo tiempo, se tendrá en cuenta la confidencialidad de las personas que participaran en la investigación, a fin de salvaguardar la identidad del personal policial y el secreto profesional pertinente.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 10

Niveles según porcentajes de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno [125 - 170]	21	21,0	21,0	21,0
	Regular [80 - 124]	56	56,0	56,0	77,0
	Malo [34 - 79]	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



Figura 1. Porcentajes de la variable gestión del talento humano

En la tabla 10 y figura 1 se pueden observar los resultados de la encuesta realizada a 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Los resultados indican que el 56% de ellos considera que la gestión del talento humano se realiza de manera regular. El 23% señaló que esta gestión es mala y solo el 21% de ellos manifestó que esta gestión es buena. En síntesis, la mitad de los auxiliares de la investigación percibe la gestión del talento humano como un aspecto de la administración policial que se realiza de manera regular y, por tanto, los auxiliares de la investigación no cumplen su función a cabalidad.

Tabla 11

Niveles según porcentajes de la dimensión admisión de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno [27 - 35]	21	21,0	21,0	21,0
	Regular [17 - 26]	56	56,0	56,0	77,0
	Malo [7 - 16]	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

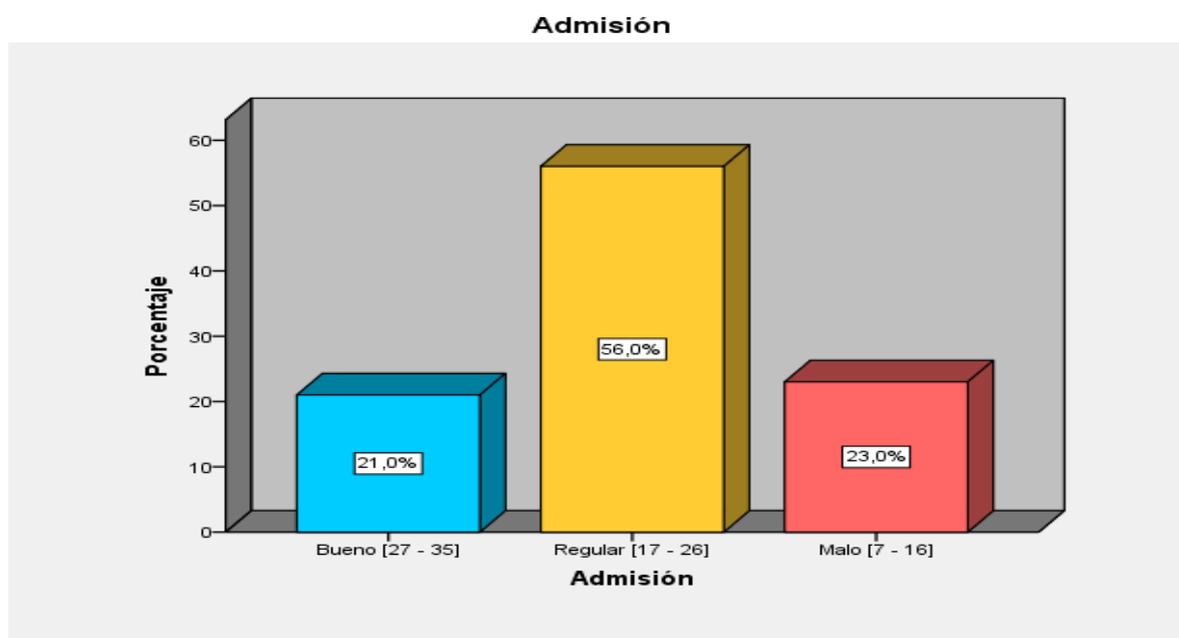


Figura 2. Porcentajes de la dimensión admisión de personas

En la tabla 11 y figura 2 se pueden observar los resultados de la encuesta realizada a 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Los resultados indican que el 56% de ellos considera que el proceso de admisión de personas se realiza de manera regular. El 23% señaló que este proceso de admisión de personas puede ser considerado como malo y el 21% de ellos manifestó que el proceso de admisión de personas es bueno. En síntesis, la mitad de los auxiliares de la investigación perciben que el proceso de admisión de personas no cumple con las exigencias básicas y, por tanto, se considera que es de nivel regular.

Tabla 12

Niveles según porcentajes de la dimensión aplicación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno [19 - 25]	16	16,0	16,0	16,0
	Regular [12 - 18]	61	61,0	61,0	77,0
	Malo [5 - 11]	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

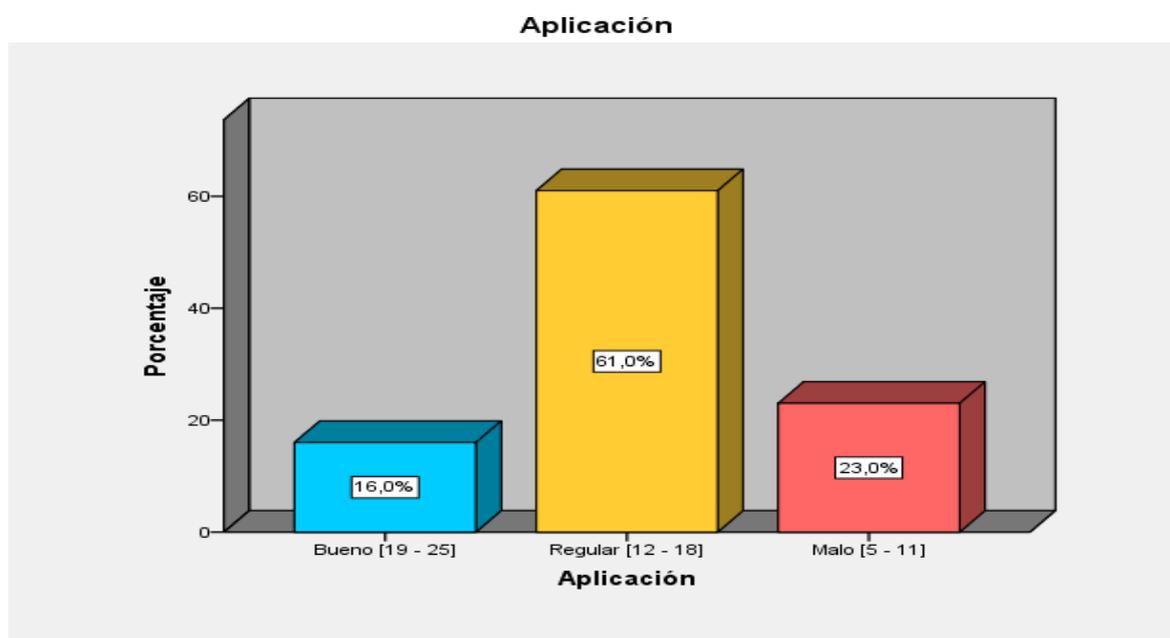


Figura 3. Porcentajes de la dimensión aplicación de personas

En la tabla 12 y figura 3 se pueden observar los resultados de la encuesta realizada a 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Los resultados indican que el 61% de ellos considera que el proceso de aplicación de personas se realiza de manera regular. El 23% señaló que este proceso de aplicación de personas puede ser considerado como malo y el 16% de ellos manifestó que el proceso de aplicación es bueno. En síntesis, la mitad de los auxiliares de la investigación perciben que el proceso de aplicación de personas no cumple con las exigencias básicas y, por tanto, se considera que es de nivel regular.

Tabla 13

Niveles según porcentajes de la dimensión compensación de las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno [22 - 30]	27	27,0	27,0	27,0
	Regular [14 - 21]	65	65,0	65,0	92,0
	Malo [6 - 13]	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

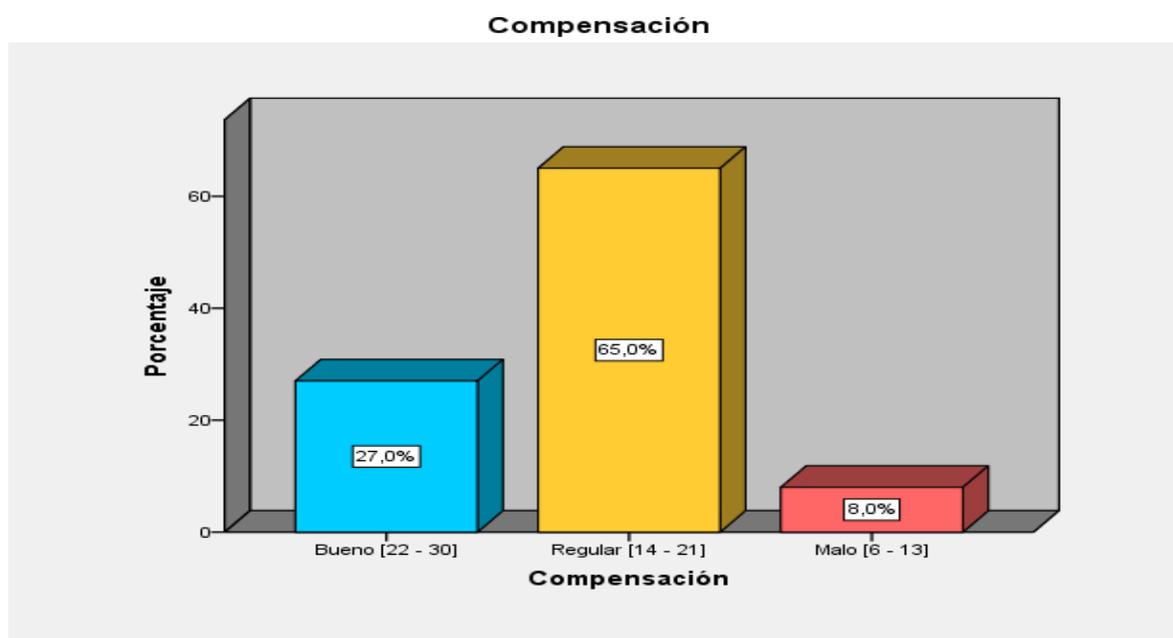


Figura 4. Porcentajes de la dimensión compensación de las personas

En la tabla 13 y figura 4 se pueden observar los resultados de la encuesta realizada a 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Los resultados indican que el 65% de ellos considera que el proceso de compensación de las personas se realiza de manera regular. El 27% señaló que este proceso de compensación de las personas puede ser considerado como bueno y el 8% de ellos manifestó que el proceso de compensación es malo. En síntesis, la mitad de los agentes policiales percibe que el proceso de compensación no cumple con las exigencias básicas y, por tanto, se considera que es de nivel regular, sin embargo, para algunos es considerado como bueno y por tanto, cumple con los requisitos.

Tabla 14

Niveles según porcentajes de la dimensión desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno [27 - 35]	30	30,0	30,0	30,0
	Regular [17 - 26]	61	61,0	61,0	91,0
	Malo [7 - 16]	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

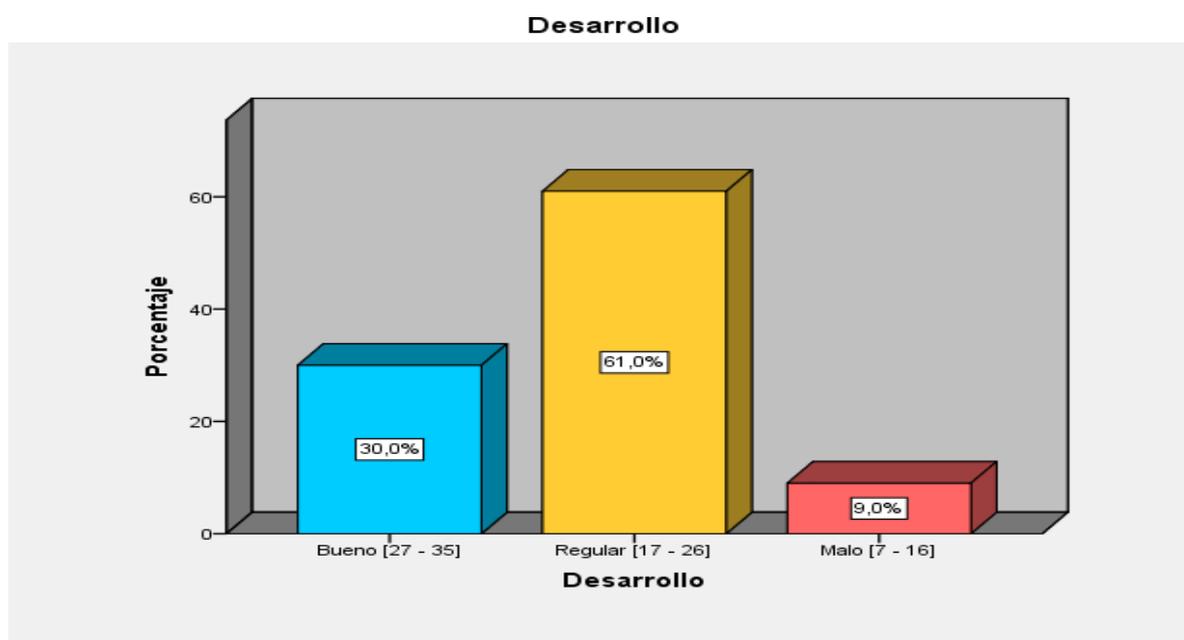


Figura 5. Porcentajes de la dimensión desarrollo de personas

En la tabla 14 y figura 5 se pueden observar los resultados de la encuesta realizada a 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Los resultados indican que el 61% de ellos considera que el proceso de desarrollo de personas se realiza de manera regular. El 30% señaló que este proceso de desarrollo de personas puede ser considerado como bueno y el 9% de ellos manifestó que el proceso de aplicación de personas es malo. En síntesis, la mitad de los auxiliares de la investigación perciben que el proceso de desarrollo de personas no cumple con las exigencias básicas y, por tanto, se considera que es de nivel regular.

Tabla 15

Niveles según porcentajes de la dimensión mantenimiento de las condiciones laborales de las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno [19 - 25]	10	10,0	10,0	10,0
	Regular [12 - 18]	67	67,0	67,0	77,0
	Malo [5 - 11]	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

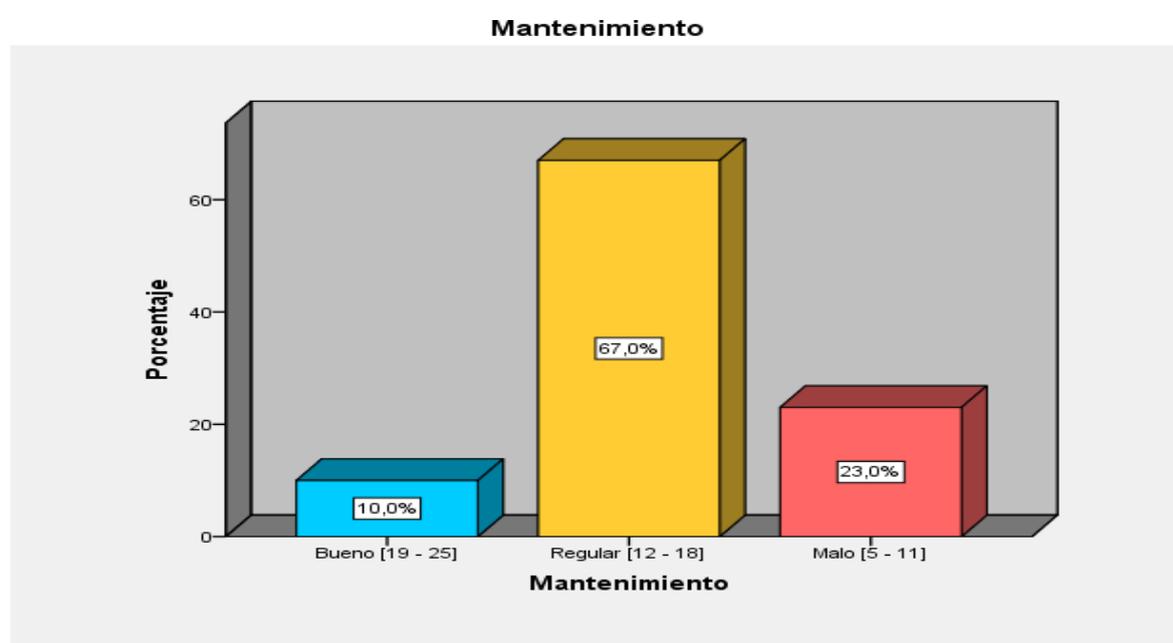


Figura 6. Porcentajes de la dimensión mantenimiento de las condiciones laborales de las personas

En la tabla 15 y figura 6 se pueden observar los resultados de la encuesta realizada a 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Los resultados indican que el 67% de ellos considera que el proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de las personas se realiza de manera regular. El 23% señaló que este proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de las personas puede ser considerado como malo y el 10% de ellos manifestó que el proceso de mantenimiento es bueno. En síntesis, la mitad de los auxiliares de la investigación perciben que el proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de las

personas no cumple con las exigencias básicas y, por tanto, se considera que es de nivel regular.

Tabla 16

Niveles según porcentajes de la dimensión monitoreo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno [14 - 20]	39	39,0	39,0	39,0
	Regular [9 - 13]	52	52,0	52,0	91,0
	Malo [4 - 8]	9	9,0	9,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

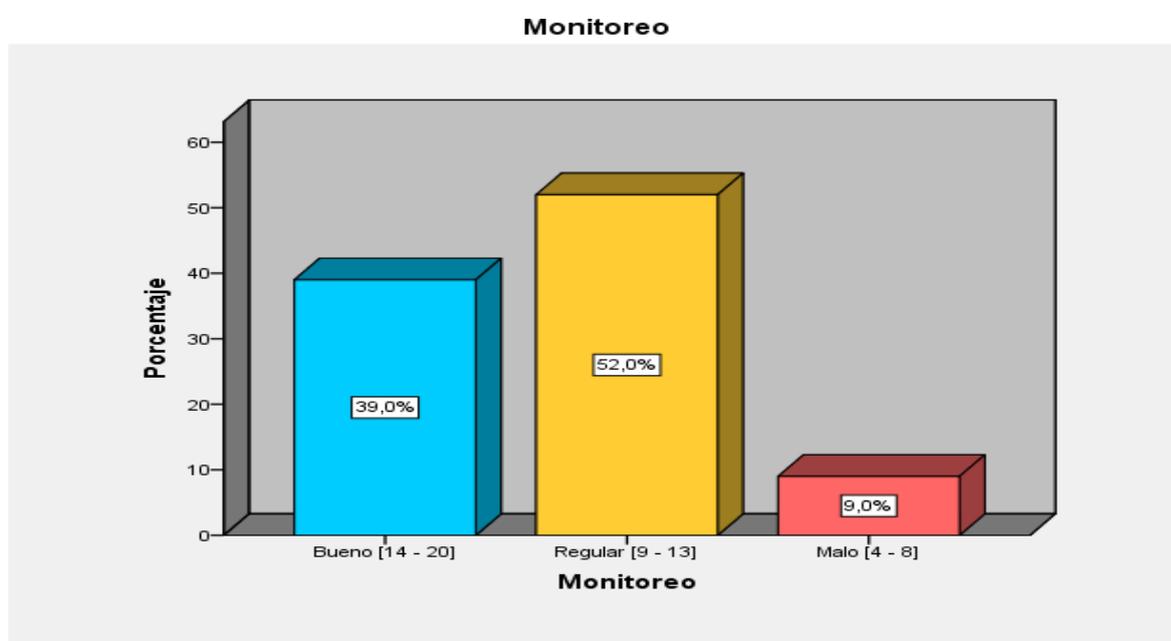


Figura 7. Porcentajes de la dimensión monitoreo de personas

En la tabla 16 y figura 7 se pueden observar los resultados de la encuesta realizada a 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Los resultados indican que el 52% de ellos considera que el proceso de monitoreo se realiza de manera regular. El 39% señaló que este proceso de monitoreo de personas puede ser considerado como bueno y el 9% de ellos manifestó que el proceso de monitoreo es malo. En síntesis, la mitad de los auxiliares de la investigación perciben que el proceso de monitoreo de personas no cumple con las exigencias básicas y, por tanto, se considera que es de nivel regular.

Tabla 17

Niveles según porcentajes de la variable desempeño policial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto [81 - 110]	10	10,0	10,0	10,0
Medio [51 - 80]	70	70,0	70,0	80,0
Bajo [22 - 50]	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

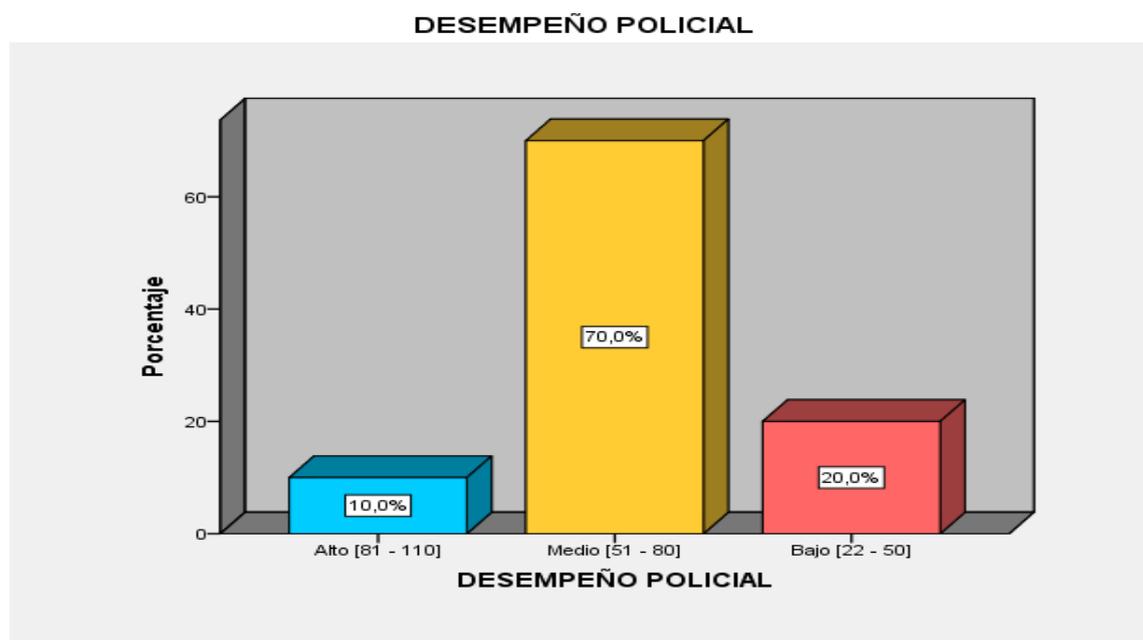


Figura 8. Porcentajes de la variable desempeño policial

En la tabla 17 y figura 8 se puede observar los resultados de la encuesta que se realizó a un total de 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. De ellos el 70% demostró que su desempeño es de nivel medio; el 20% demostró tener un desempeño de nivel bajo; y apenas el 10% demostró que su nivel de desempeño policial es alto. Es decir que, la gran mayoría de los auxiliares de la investigación no tienen un desempeño de alto nivel, debido que se les asigna gran cantidad de expedientes administrativos disciplinarios, así también no se encuentran capacitados adecuadamente y realizan funciones policiales durante el año que no son propias a su especialidad. Es decir que no se tiene en cuenta la gestión del talento humano.

Tabla 18

Niveles según porcentajes de la dimensión motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [29 - 40]	15	15,0	15,0	15,0
	Medio [19 - 28]	62	62,0	62,0	77,0
	Bajo [8 - 18]	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

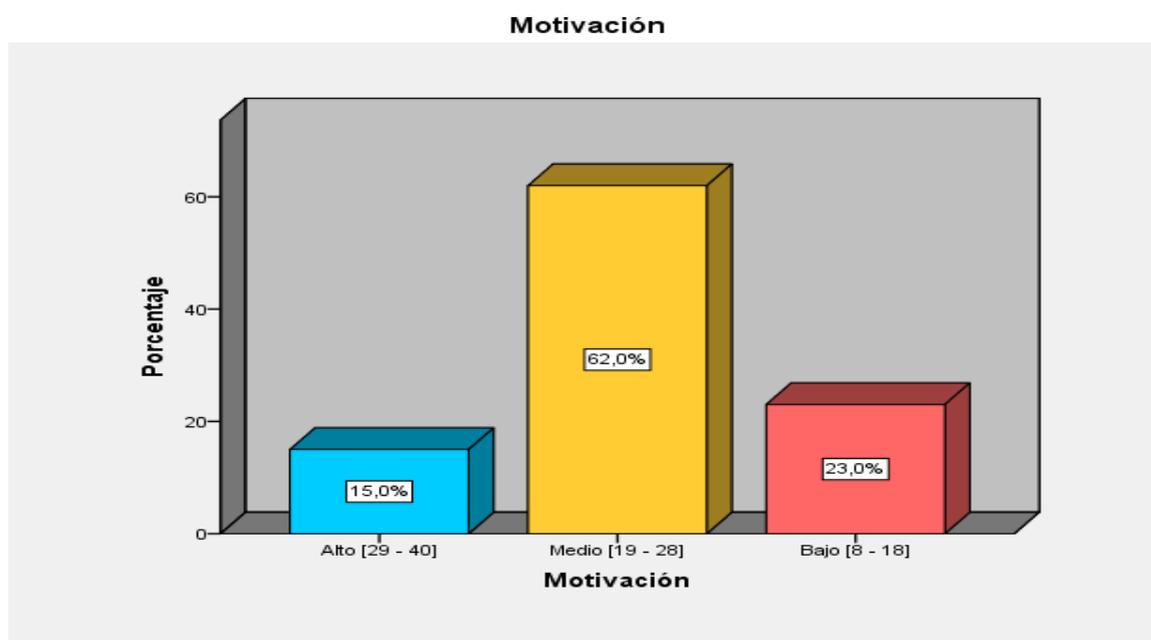


Figura 9. Porcentajes de la dimensión motivación laboral

En la tabla 18 y figura 9 se puede observar los resultados de la encuesta que se realizó a un total de 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. De ellos el 62% demostró que tener un nivel medio de motivación laboral; el 23% demostró tener un nivel de motivación laboral bajo; y apenas el 15% demostró que su nivel de motivación laboral es alto. Es decir que, la gran mayoría de efectivos policiales no están altamente motivados, debido que existen factores externos e internos que condicionan su entusiasmo para realizar sus labores.

Tabla 19

Niveles según porcentajes de la dimensión ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [27 - 35]	5	5,0	5,0	5,0
	Medio [17 - 26]	87	87,0	87,0	92,0
	Bajo [7 - 16]	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

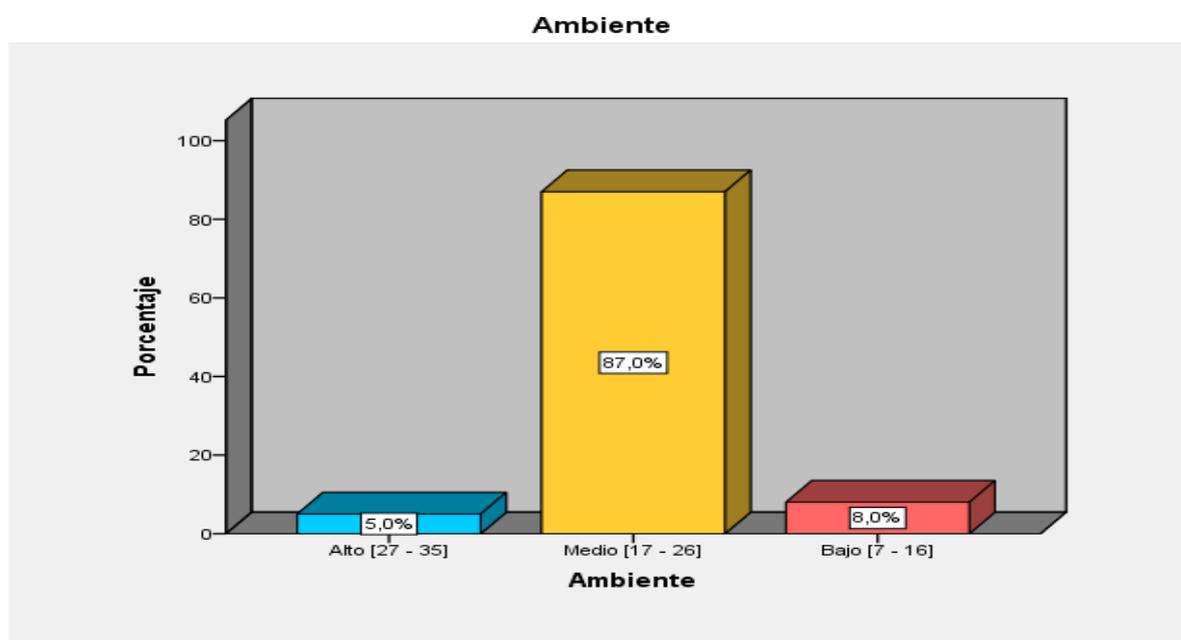


Figura 10. Porcentajes de la dimensión ambiente laboral

En la tabla 19 y figura 10 se puede observar los resultados de la encuesta que se realizó a un total de 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. De ellos el 87% demostró que el ambiente donde laboran condiciona su desempeño en un nivel medio; el 8% indicó que el ambiente laboral condiciona su desempeño en un nivel bajo; y el 5% señaló que el ambiente laboral condiciona su desempeño en un nivel alto. Es decir que, la gran mayoría de los auxiliares de la investigación considera que el ambiente condiciona medianamente su desempeño laboral.

Tabla 20

Niveles según porcentajes de la dimensión capacidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [27 - 35]	30	30,0	30,0	30,0
	Medio [17 - 26]	61	61,0	61,0	91,0
	Bajo [7 - 16]	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

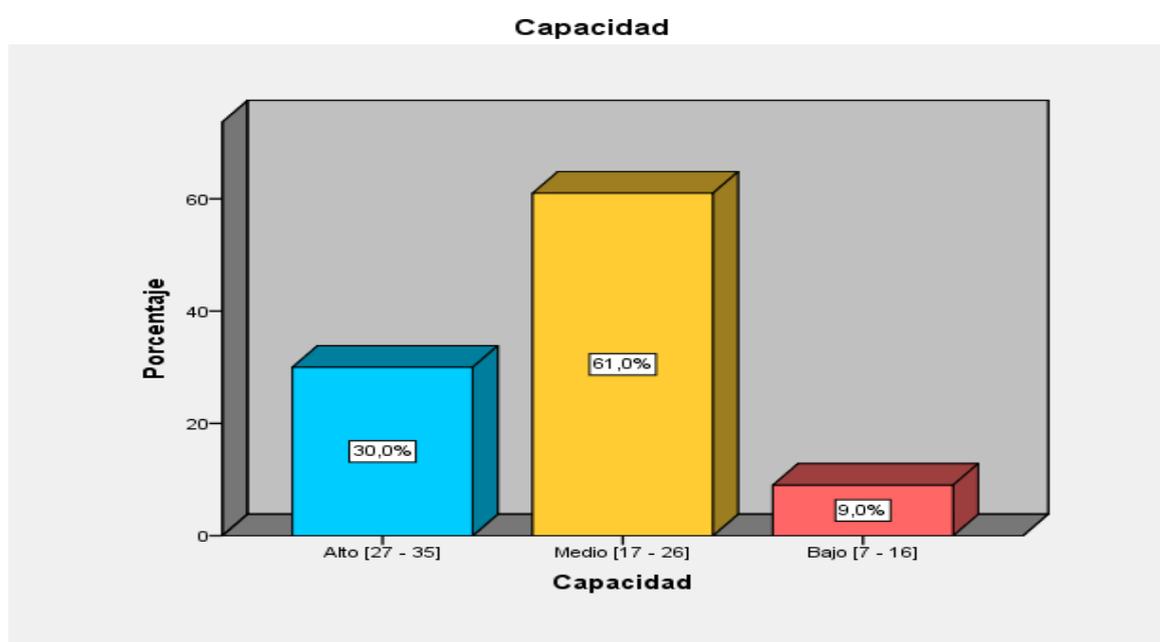


Figura 11. Porcentajes de la dimensión capacidad laboral

En la tabla 20 y figura 11 se puede observar los resultados de la encuesta que se realizó a un total de 100 auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. De ellos el 61% manifestó que sus capacidades condicionan su desempeño en un nivel medio; el 30% indicó que estas capacidades condicionan su desempeño en un nivel alto; y el 9% señaló que la capacidad que tiene como profesional condiciona su desempeño en un nivel bajo. Es decir que, la gran mayoría de los auxiliares de la investigación consideran que sus capacidades profesionales condicionan medianamente su desempeño laboral.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis alternativa (Ha)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 21

Prueba de correlación entre las variables gestión del talento humano (V1) y desempeño policial (V2), según Spearman

			Gestión del talento humano	Desempeño policial
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	100	100
	Desempeño policial	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,839^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora la gestión del talento humano es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

322. Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis alternativa (Ha)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 22

Prueba de correlación entre la dimensión admisión de personas (D1) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Admisión	Desempeño policial
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	100	100
	Desempeño policial	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,869^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora el proceso de admisión de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

323. Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General

de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis alternativa (Ha)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 23

Prueba de correlación entre la dimensión aplicación de personas (D2) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Desempeño policial
Rho de Spearman	Aplicación de personas	Coefficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	100
	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N°	100

En la tabla 23 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,750^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora el proceso de aplicación de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

324. Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis alternativa (Ha)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 24

Prueba de correlación entre la dimensión compensación de las personas (D3) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Desempeño policial
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coefficiente de correlación	,335**
		Sig. (bilateral)	,001
		N°	100
	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N°	100

En la tabla 24 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,001 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,335^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel bajo. Es decir que, si se mejora el proceso de compensación de personas es probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

325. Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis alternativa (Ha)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 25

Prueba de correlación entre la dimensión desarrollo de personas (D4) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Desempeño policial
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	,650**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	100
	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N°	100

En la tabla 25 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,650^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel medio. Es decir que, si se mejora el proceso de desarrollo de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

3.2.6. Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis alternativa (Ha)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 26

Prueba de correlación entre la dimensión mantenimiento de las condiciones laborales de las personas (D5) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Mantenimiento	Desempeño policial
Rho de Spearman	Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	100	100
	Desempeño policial	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 26 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre el mantenimiento de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,948^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora el proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de las personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

3.2.7. Prueba de hipótesis específica 6

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis alternativa (Ha)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 27

Prueba de correlación entre la dimensión monitoreo de personas (D6) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Monitoreo	Desempeño policial
Rho de Spearman	Monitoreo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	100	100
	Desempeño policial	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 27 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,483^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel medio. Es decir que, si se mejora el proceso de monitoreo de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

IV. Discusión

Llegados a este capítulo, podemos decir que existen puntos controvertidos para establecer la discusión, considerando que el objetivo de trabajo de investigación fue determinar la relación entre las dos variables de estudio; además si existía correlación entre las dimensiones de la primera variable (V1), es decir entre la Admisión de personas, Aplicación de personas, Compensación de personas, Desarrollo de personas, Movimiento de las condiciones laborales de las personas y Monitoreo de las personas, con la segunda variable (V2), para la misma se usó el Sistema de SPSS para establecer el resultado en tablas y figuras, y estas a su vez, han sido analizadas, desarrolladas e interpretadas objetivamente, para luego obtener el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), con la finalidad de verificar la existencia de correspondencia en las hipótesis propuestas, obteniendo los siguientes resultados:

Respecto a la hipótesis general se concluye que la Gestión del talento humano tiene una correlación positiva alta con el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018; porque entre estas variables se ha encontrado una correlación positiva y de nivel alto de $Rho = ,839^{**}$ y una relación de significancia de $p \text{ valor} = ,000$ menor que $p = ,050$; en la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que si mejora la gestión del talento humano en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, es altamente probablemente que se incremente el nivel del desempeño policial; con estos resultados estamos en las condiciones de afirmar como, de la misma forma coincide con los resultados obtenidos en la investigación presentada por Huamán (2017), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017*, comprobando que existe relación entre la variable de gestión del talento humano y desempeño laboral, encontrándose un correlación de Rho de Spearman de 0.467 con un $p \text{ – valor} = 0.000$ (prueba bilateral) el cual muestra que la correlación es moderada.; sin embargo estos resultados son diferentes a la conclusión de Meléndez (2015), quien presento su tesis titulada *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaria administrativa financiera del Ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de

la Subgerencia General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, llegando a la conclusión que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones, es decir que la variable clima organizacional no se correlaciona positivamente con el desempeño laboral debido a que no existen modelos estadísticos referentes a la influencia entre las variables de estudio mencionadas. Finalmente, la Gestión del talento humano es el conjunto de habilidades y destrezas necesarias para desempeñar un cargo determinado en una organización, la misma que pasa por un proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato, 2002). Hay que hacer notar que la persona es una pieza importante en la organización, ya que de ella depende que la organización funcione por ello es necesario, reclutar personal idóneo y capacitado que este a la altura y exigencia de la globalización, toda vez que al aumentar sus capacidades y aptitudes le permitirá a la organización aprovechar al máximo el valor agregado del talento de cada persona. La idea central de la hipótesis general es que, si se mejora la gestión del talento humano es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados obtenidos proporcionan suficiente evidencia para determinar que, si existe relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018, porque se estimó una correlación positiva y de nivel alto de Rho de Spearman de , 869** y una relación de significancia de $p = ,000 < p = ,050$; por lo tanto, la hipótesis específica 1 queda aceptada. En conclusión, se infiere que la dimensión (D1): admisión de personas impacta positivamente en el desempeño policial de los auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Finalmente, dentro de la admisión de personas se encuentra el reclutamiento de personas y la selección como parte del proceso de selección que realiza una entidad o empresa para seleccionar al personal que desee contratar. Así como las entidades escogen a través de un proceso de selección al personal las personas también tienen esa facultad de escoger a que organización desean pertenecer y aplicar sus esfuerzos. Obviamente para que esto sea viable se necesita que las empresas comuniquen a través de su portal,

pagina web los perfiles que están requiriendo para que las personas tengan la facilidad de escoger hacia donde postular (Chiavenato, 2002). La idea central de la hipótesis específica 1 es que, si se mejora el proceso de admisión de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

En relación a la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos proporcionan suficiente evidencia para determinar que, si existe relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018; porque se estimó una correlación positiva y de nivel alto de Rho de Spearman de ,750** y una relación de significancia de $p = ,000 < p = ,050$; por lo tanto, la hipótesis específica 2 queda aceptada. En conclusión, se infiere que la dimensión (D2): aplicación de personas impacta positivamente en el desempeño policial de los auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Finalmente, Parte de la aplicación de las personas están tres subniveles que son la orientación de las personas, el diseño organizacional y diseño de cargo y la evaluación del desempeño humano. Estos tres subniveles son importantes ya que una vez seleccionado el personal se empieza a clasificar y dirección hacia que puesto de trabajo ir de acuerdo al área de recursos humanos le asigne; estamos por ejemplo en una entidad pública, pero si fuese en una entidad privada sería algo distinto porque en dichas entidades solo tienen áreas específicas. Parte del diseño organizacional tiene que ver con el objetivo y estructura que tenga la empresa y de acuerdo a ello poder realizar una reorganización de las áreas establecidas para que el nuevo personal y antiguo se acoplen de manera idónea facilitando la comunicación con gerencia. Y por último la evaluación es importante que toda entidad realice estas evaluaciones esporádicamente para medir el rendimiento de sus trabajadores para así detectar alguna falencia y superarla a corto o mediano plazo (Chiavenato, 2002). La idea central de la hipótesis específica 2 es que, si se mejora el proceso de Aplicación de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

En relación a la hipótesis específica 3, los resultados obtenidos proporcionan suficiente evidencia para determinar que, si existe relación directa entre la

compensación de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional de Perú, 2018; porque se estimó una correlación positiva y de nivel bajo de Rho de Spearman de ,335** y una relación de significancia de $p = ,001 < p = ,050$; por lo tanto, la hipótesis específica 3 queda aceptada. En conclusión, se infiere que la Dimensión (D3): compensación de las personas se correlaciona moderadamente con el desempeño policial en los auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Finalmente, Esta etapa es importante ya que dentro de ella se encuentra la remuneración e incentivos que debe tener todo trabajador muy aparte de los beneficios y servicios que se le deba otorgar por formar parte de una empresa. El sueldo que percibe un trabajador debe ser acorde a la labor que realiza dentro de su jornada laboral y más aún si se le otorga un incentivo por su trabajo realizado con empeño y exactitud, el trabajador se sentirá reconfortado. Aparte de los beneficios que le otorgue la empresa por ajustarse a ley y los servicios que estos le presten (Chiavenato, 2002). La idea central de la hipótesis específica 3 es que, si se mejora el proceso de compensación de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

En relación a la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos proporcionan suficiente evidencia para determinar que, si existe relación directa entre el desarrollo de las personas en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018; porque se estimó una correlación positiva y de nivel medio de Rho de Spearman de ,650** y una relación de significancia de $p = ,000 < p = ,050$; por lo tanto, la hipótesis específica 4 queda aceptada. En conclusión, se infiere que la dimensión (D4): desarrollo de las personas se correlaciona moderadamente con el desempeño policial de los auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Finalmente, Dentro de este proceso están incluidos el entrenamiento y desarrollo de personas, el programa de cambio y desarrollo de carrera y programas de comunicación y consonancia. La importancia de estos factores va determinar el nivel de desenvolvimiento del trabajador dentro de su centro de trabajo, como por ejemplo el que se le capacite constantemente al trabajador, se le brinde cursos de especialización, talleres va determinar que el

trabajador se encuentre más capacitado y preparado al momento de enfrentar cualquier situación adversa que se presente dentro de su área o de su trabajo. La comunicación con la gerencia va ser vital para que exista un buen entendimiento entre el trabajador y su gerente (Chiavenato, 2002). La idea central de la hipótesis específica 4 es que, si se mejora el proceso de desarrollo de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

En relación a la hipótesis específica 5, los resultados obtenidos proporcionan suficiente evidencia para determinar que, si existe relación directa entre mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018; porque se estimó una correlación positiva y de nivel alto de Rho de Spearman de ,948** y una relación de significancia de $p = ,000 < p = ,050$; por lo tanto, la hipótesis específica 5 queda aceptada. En conclusión, se infiere que la dimensión (D5): mantenimiento de las condiciones laborales de las personas impacta positivamente con el desempeño policial de los auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Policía Nacional del Perú. Finalmente, Esta etapa es importante ya que el área donde se encuentre laborando el personal de una entidad o empresa es vital para que se encuentre apto en prestar los servicios que le requieran. Existe dos aspectos, uno de ellos son la salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo y las relaciones con los sindicatos; el bienestar dentro de un centro de trabajo va ser fundamental para el óptimo desarrollo de las funciones que requiera la empresa a sus trabajadores, por eso siempre es necesario la supervisión de la salud de todos los trabajadores (Chiavenato, 2002). La idea central de la hipótesis específica 5 es que, si se mejora el proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de la persona es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

En relación a la hipótesis específica 6, los resultados obtenidos proporcionan suficiente evidencia para determinar que, si existe relación directa entre el monitoreo de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional de Perú, 2018; porque se estimó una correlación positiva y de nivel medio de Rho de Spearman de ,483** y una relación de significancia de $p = ,000 < p = ,050$; por lo tanto, la

hipótesis específica 6 queda aceptada. En conclusión, se infiere que la Dimensión (D6): monitoreo de personas se correlaciona moderadamente con el desempeño policial en los auxiliares de la investigación de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Dentro de esta fase se encuentra el banco de datos y el sistema de información gerencial que sirve para que un trabajador se encuentre correctamente inscrito dentro de la plataforma de una empresa o entidad con la documentación requerida. El monitoreo es una forma de estar en contacto con el personal para cualquier necesidad o situación que se presente durante la jornada laboral, también suele ser usada para el control que se les sigue a los trabajadores por su desempeño con las medidas correspondientes. Esto suele ser usado en grandes empresa o entidades con gran número de áreas (Chiavenato, 2002, p. 359). La idea central de la hipótesis específica 6 es que, si se mejora el proceso de monitoreo de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

V. Conclusiones

Primera:

De acuerdo a la hipótesis general podemos concluir que existe relación directa entre ambas variables, por lo tanto, si se mejora la gestión del talento humano es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial. Ahora para contrastar esta conclusión los resultados arrojaron que la variable de Gestión del Talento Humano tiene una relación alta ($Rho=,839^{**}$) y significativa ($p = ,000$ menor que $p = ,050$) con la variable desempeño policial.

Segunda:

De acuerdo a la hipótesis específica 1 podemos concluir que existe relación directa entre la dimensión 1 con la variable 2; por lo tanto, si se mejora el proceso de admisión es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial. Ahora para contrastar esta conclusión los resultados nos arrojaron que existe evidencia suficiente para afirmar que la dimensión Admisión de personas tiene relación positiva alta ($Rho= ,869^{**}$) y significativa ($p = ,000$ menor que $p = ,050$) con la variable desempeño policial.

Tercera:

De acuerdo a la hipótesis específica 2 podemos concluir que existe relación directa entre la dimensión 2 con la variable 2, por lo tanto, si se mejora el proceso de aplicación de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial. Ahora para contrastar esta conclusión los resultados arrojaron que si existe evidencia suficiente para firmar que la dimensión Aplicación de personas tiene relación positiva alta ($Rho= ,750^{**}$) y significativa ($p = ,000$ menor que $p = ,050$) con la variable desempeño policial.

Cuarta:

De acuerdo a la hipótesis específica 3 podemos concluir que existe relación directa entre la dimensión 3 y la segunda variable, por lo tanto, si se mejora el proceso de compensación de personas es probable que se incremente el nivel del desempeño policial. Ahora para contrastar esta conclusión los resultados arrojaron que existe evidencia suficiente para afirmar que la dimensión compensación de personas tiene relación positiva baja ($Rho= ,335^{**}$) y significativa ($p = ,001$ <menor que $p = ,050$) con la variable desempeño policial.

Quinta:

De acuerdo a la hipótesis específica 4 podemos concluir que existe relación directa entre la dimensión 4 y la segunda variable, por lo tanto, si se mejora el proceso de desarrollo de las personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial. Ahora para contrastar esta conclusión los resultados arrojaron que existe evidencia suficiente para afirmar que la dimensión desarrollo de personas tiene relación positiva media ($Rho = ,650^{**}$) y significativa ($p = ,000$ menor que $p = ,050$) con la variable desempeño policial

Sexta:

De acuerdo a la hipótesis específica 5 podemos concluir que existe relación directa entre la dimensión 5 y la segunda variable, por lo tanto, si se mejora el proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de las personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial. Ahora para contrastar los resultados arrojaron que existe evidencia suficiente para firmar que la dimensión de mantenimiento de las condiciones laborales de la persona tiene relación positiva alta ($Rho = ,948^{**}$) y significativa ($p = ,000$ menor que $p = ,050$) con la variable desempeño policial.

Séptima:

De acuerdo a la hipótesis específica 6 podemos concluir que existe relación directa entre la dimensión monitoreo de personas y la segunda variable, por lo tanto, si se mejora el proceso de monitoreo de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial. Ahora para contrastar los resultados arrojaron que existe evidencia suficiente para afirmar que la dimensión monitoreo de personas tiene relación positiva media ($Rho = ,483^{**}$) y significativa de ($p = ,000$ menor que $p = ,050$) con la variable desempeño policial.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Implementar procesos de selección de personal enfocado en la gestión del talento humano, en donde la labor de cada efectivo pueda ser valorada por sus logros, conocimientos y resultados.
- Segunda:** Mejorar los mecanismos de admisión de personal, a través de la implementación de una comisión encargada especialmente para el proceso de reclutamiento y selección de personal policial profesional, o que este cursando estudios universitarios en la carrera de derecho.
- Tercera:** Establecer mecanismos más eficientes para que se lleve a cabo el proceso de aplicación en sus tres subniveles que son la orientación de las personas, el diseño organizacional y diseño de cargo y la evaluación del desempeño humano.
- Cuarta:** Bajo la gestión por resultados mejorar el nivel de compensación de los efectivos policiales que tengan mejores resultados en el desempeño de su función.
- Quinta:** Mejorar el nivel de desenvolvimiento de los efectivos policiales, para ello se debe considerar que en el proceso de desarrollo de las personas están incluidos el entrenamiento, el programa de cambio y desarrollo de carrera y programas de comunicación, por lo que resulta vital para que los efectivos puedan desarrollar una carrera idónea.
- Sexta:** Establecer políticas de gestión en donde se priorice los factores relacionados a la salud ocupacional, seguridad laboral y calidad de vida en el trabajo.
- Séptima:** Implementar un proceso de monitoreo constante, a través de un sistema integral que permita conocer los logros de cada efectivo en tiempo real. Ello con la finalidad de determinar su permanencia o cambio de unidad.

VII. Referencias

Alfaro C., M. (2012). *Administración del personal*. Recuperado de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion de personal.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf)

Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. (3º ed.) Buenos aires.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6º ed.) Venezuela.

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Recuperado de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Behar, R. D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Recuperada de <https://es.slideshare.net/ceferinacabrera/libro-metodologia-investigacion-behar-rivero-1>

Bell, R. Espín, M. y Espín, E. (febrero, 2015). *Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público*. Revista Científica ECOCIENCIA. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1827465187?accountid=37408>

Briceño, F. y Godoy, E. (2014). *El talento Humano: Un capital Intangible que otorga valor en las Organizaciones*. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n17\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n17(1)57-67.pdf)

Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2011). *Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial 1. Estudios Gerenciales*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/880289645?accountid=37408>

Castro, G. (2016). *Desempeño de la Policía Nacional del Perú y su influencia en la reducción de la inseguridad ciudadana del distrito de Nuevo Chimbote – Santa* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8553/Castro_CGR.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Ed. Copyright. Bogotá.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (10º ed.) México.

Contreras, C. Díaz, B. y Hernández, E. (2012). *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Recuperada de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html

Daza (2012). *Nivel de conocimiento de los Consejos comunales para administrar los proyectos de salud* (Tesis de maestría). Recuperada de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/161/TDE-2012-11-08T08:38:32Z-3526/Publico/daza_beatriz.pdf

Decreto Supremo N° 026-2017. *Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú*. Recuperado de <https://defensoriadelpoliciasur.files.wordpress.com/2018/03/reglamento-del-dl-1267-ley-de-la-policia.pdf>

Decreto Legislativo N° 1149. *Ley que norma la Carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-modifica-el-decreto-legislativo-1149-decreto-legislativo-n-1242-1444266-2>

Del Castillo (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* (Tesis maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de los recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. (5. ° ed.). México: Pearson Educación.

EDMTOV (15 de marzo de 2014). *Marca personal, necesidad global*. Portafolio. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1523830800?accountid=37408>

Flores, M. (2015). *Gestión del talento en los docentes y su influencia en el número de acreditación de los estudiantes del propedéutico de carrera de ingeniería en gestión empresarial del Instituto Tecnológico de la Piedad* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/7637/1/R1007433.pdf>

Hernández, Fernández y Batista. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.) México.

Hoyos, P. (2017). *Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6342/Hoyos_APA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017* (Tesis de maestría). Recuperada de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaramillo, M. (2014). *Enfoque del Comportamiento en la administración*. Recuperado de <http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20VI/Guia.pdf>

Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. Recuperada de https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_berta

Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf

Navarro, E. (2014). *Modelo d gestión para mejorar el desempeño individual en una organización de la Sociedad civil de la ciudad de Obregón, Sonora* (Tesis de doctorado). Recuperada de <https://www.itson.mx/servicios/editorialitson/Documents/tesis-doct/tesiselbamyriam.pdf>

Pérez, J. (2014). *Propuesta gerencial para la gestión del talento humano en los programas de artes y cultura de las escuelas estadales* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/543/jperez.pdf?sequence=4>

Robbins, E. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperada de http://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a_ed_Robbins

Robbins, S., P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8°. Ed.). México: Prentice Hall.

Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2C%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, R. (2017). *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017* (Tesis de maestría). Recuperada de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1

Saldarriaga, J. (2008). *Gestión Humana: tendencias y perspectivas*. Estudios Gerenciales. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/750060422?accountid=37408>

Salomón, L. (2004). *El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía*. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/honduras/documentos/desempeno.pdf>

Torres, L. (2002). *Administración del Talento Humano en las Empresas públicas y privadas en el Municipio de Florencia Caquetá, Universidad de la Amazonia*. Recuperado de <http://uniamazonia.edu.co/index.php?Talento+Humanopdf>

Tudela, P. (2012). La evaluación del desempeño de la policía: explorando relaciones entre opinión pública y labor policial en Chile. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v54n1/v54n1a09.pdf>

Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (2012). *Dimensiones e indicadores de la evaluación del desempeño policial*. Recuperado de https://issuu.com/unsvirtual/docs/edfp_lectura_encuentro4

Vásquez, G. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital less de la Ciudad de Milagro, provincia del Guayas* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1127/1/T-UTB-CEPOS-MGSS-000002.pdf>

Villacrés, W. (2013). *Modelo de gestión del talento humano y capacitación para el personal del área de generación de petroamazonas* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4511/1/TUAMGC001-2013.pdf>

Visalot, P. (27 de enero de 2017). Un norte que no debemos de perder. La gestión de personas en el Estado por estos días. (Mensaje de un Blog). Recuperado de <http://talentohumanoperu.blogspot.com/>

Werther, W. y Keith, D. (2014). *Administración de recursos humanos: capital humano de las empresas*. (6º ed.) México.

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (tesis de maestría). Recuperada de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN -Managua en el periodo 2016* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

VIII. Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General – PNP, 2018.

Management of human talent and police performance in the Directorate of Investigations of the Inspector General - PNP, 2018.

Ccahua Tamariz, Katherin Zinder/Zinder_1715@hotmail.com/ Universidad Cesar Vallejo-Perú

RESUMEN

Se propuso determinar cuál era la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General – PNP, 2018; la investigación fue de tipo básica y para cumplir los objetivos se empleó la metodología hipotético deductiva con un diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Se obtuvo los resultados de una muestra de 100 auxiliares de la investigación, a la cual se le aplicó los instrumentos válidos y confiables con índices de Alfa de Crombach de 0,905 para el instrumento de gestión del talento humano y 0,823 para el instrumento de desempeño policial. Se llegó a la conclusión que entre las variables gestión del talento humano y desempeño policial existe una correlación positiva y alta con un valor de Rho de Spearman de ,839** y una significancia de $p = ,000 < p = ,050$.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño policial.

ABSTRACT

It was proposed to determine what was the relationship between the management of human talent and police performance in the Directorate of Investigations of the General Inspectorate - PNP, 2018; the research was of a basic type and to meet the objectives the deductive hypothetical methodology was used with a non-experimental cross-correlation type design. The results of a sample of 100 research assistants were obtained, to which valid and reliable instruments were applied with Crombach's Alpha indexes of 0.905 for the human talent management instrument and 0.823 for the police performance instrument. It was concluded that between the variables human talent management and police performance there is a positive and high correlation with a Spearman's Rho value of,

839 ** and a significance of $p = ,000 < p = ,050$.

Keywords: Human talent management, police performance.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la gestión del talento humano en algunos países latinoamericanos, ha adquirido gran relevancia en las instituciones públicas, pues ha logrado promover las capacidades, conocimientos y habilidades de sus trabajadores, fortaleciéndolas con las acciones y estrategias adoptadas por el Estado, a fin responder a las necesidades de la ciudadanía, es por ello que el gobierno ecuatoriano a través del Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir, promueve la capacitación de sus servidores públicos, con el fin de formar profesionales competitivos, honrados, que busquen transformarse a la nueva sociedad y dejar lado al servidor público ineficiente, incapaz, deshonesto y poco servicial, ya que antes no existía una ley que los motivara a brindar un servicio de calidad. (Bell, M. Espín y E. Espín, 2015). Como se ha mencionado anteriormente son pocos los países, que establecen estrategias de políticas públicas con la finalidad de motivar a sus empleados a capacitarse día a día para estar vanguardia, y la exigencia de la sociedad, pues al tener personal satisfecho con lo que hace se eleva la productividad y el rendimiento laboral manteniendo un buen clima organizacional.

Como bien se ha mencionado la gestión humana ha ido evolucionado a través del tiempo, dejando de ser una administración tradicional para convertirse en una organización preocupada por la competitividad y productividad de sus trabajadores, con la globalización se han dado cambios notables en las organizaciones, ya

que gestión humanada cumple un papel de vital importancia, coadyuvando a las instituciones a cumplir con su responsabilidad social. (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2011). La globalización ha sido un factor determinante para los cambios que se han venido dando de forma progresiva en la administración de los recursos humanos, dejando de lado a la persona como un mero recurso de la organización para convertirse en parte activa de esta.

Navarro (2014), definió el desempeño como el comportamiento que presenta la persona dentro de la organización, lo cual coadyuva a mejorar la productividad y a establecerse nuevas estrategias organizacionales, con el fin de cumplir las metas y objetivos trazados. Como se ha mencionado anteriormente el comportamiento del trabajador influye en el rendimiento del quehacer diario, en beneficio de la organización. De la misma forma Chiavenato (2017), refirió que la gestión del desempeño es uno de los más grandes retos que asume la empresa, toda vez, que cada una tiene sus propias características y problemática que las hace diferenciarse de las demás, de ahí la necesidad de aplicar soluciones eficaces que garanticen el alto rendimiento de los trabajadores.

La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, es la responsable de la administración disciplinaria dentro de la institución policial, es por ello que para el cumplimiento de sus funciones cuenta con dos órganos especializados, como lo es la Dirección de Inspecciones y la Dirección de Investigaciones. La Dirección de Investigaciones es el órgano policial encargado a nivel nacional de orientar, dirigir, controlar y supervisar investigaciones administrativas disciplinarias que se realizan en los diversos órganos disciplinarios que conforman el Sistema Disciplinario de la Policía Nacional del Perú conforme lo señala el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267 de la Ley de la Policía Nacional del Perú, de ahí donde nace la importancia de la función que cumplen los auxiliares de la investigación tanto de las Oficinas de Disciplina como de las Inspectorías Descentralizadas, ya que dependerá mucho del profesionalismo, la honestidad, capacidad y la eficiencia de cada uno de los auxiliares

para que se garantice el debido procedimiento en las investigaciones administrativo disciplinarias en la que estén involucrados personal policial por actos incompatibles con la función policial, es por ello que también se ha visto la necesidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la dirección investigada, de tal manera que con el resultado obtenido se pueda desarrollar una nueva estrategia de gestión del talento humano, con el único propósito de modernizar la institución y mejorar el desempeño policial para estar a la altura de los cambios y exigencias que afronta nuestra sociedad.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

A nivel Internacional:

Zans (2017), presento su tesis titulada *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016*. Tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, en el periodo 2016. Su estudio concluyo en que: hay poca disposición del personal en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, de la misma forma hay un bajo nivel de desempeño laboral, toda vez que la toma de decisiones, se realizan de forma individual, lo cual hace reflexionar a su personal que debería de haber un mejoramiento en el clima organizacional que incida positivamente en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales.

Meléndez (2015), por su parte presento su tesis titulada *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013 – 2014*. Cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subgerencia General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Llegando a la siguiente conclusión: El clima

organizacional no influye en desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio de Finanzas, ya que de acuerdo a los resultados la credibilidad es el único elemento que influye positivamente en clima organizacional, no obstante, el desempeño laboral es de vital importancia para el desarrollo de las actividades dentro de la institución pública.

Vásquez (2015), realizo una tesis sobre *La Gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital Iess de la Ciudad de Milagro, provincia del Guayas*. Tuvo como objetivo diseñar un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio. Concluyendo en lo siguiente: existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la gestión de la calidad del servicio, ya que estos se vinculan mediante procesos, actividades y funciones lo cual les permite a los profesionales de la salud mejorar su estrategia de trabajo permitiéndoles cerrar las brechas existentes entre el personal, lo cual hace que sean más productivos y participativos.

Flores (2015), investigo y desarrollo la tesis sobre *La gestión del talento en los docentes y su influencia en el número de acreditación de los estudiantes del propedéutico de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de la Piedad*. Su objetivo fue identificar la productividad en términos de números de acreditación de los alumnos a partir de la gestión del talento humano docente basado en competencias, llegando a la conclusión que: la gestión de talento humano en los docentes está relacionada directamente con la acreditación de alumnos, toda vez que en el año 2011 hubo un incremento de estudiantes que aprobaron la materia de contabilidad, física y matemáticas, a comparación del año anterior, lo cual demuestra que es muy productivo capacitar al personal docente en los ámbitos que mejoren sus capacidades y habilidades dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje.

A nivel Nacional:

Rojas y Vílchez (2018), realizaron una tesis sobre la *Gestión del talento humano y su*

relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima, enero 2018. Tuvo como objetivo central determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencia y administrativo del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero 2018, concluyendo que: existe relación estadísticamente significativa entre la variable de gestión de talento humano y el desempeño laboral, de las misma forma con las dimensiones de la primera variable con el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Hoyos (2017), realizo un estudio sobre la *Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017*. El objetivo fue comprar la gestión del talento humano en las divisiones operativas de la Dirección de Seguridad de Penales de la Policía Nacional Perú, en Lima 2017, concluyendo en lo siguiente: existen diferencias en la gestión del talento humano del personal policial de las tres divisiones operativas de la Dirección de Seguridad de Penales de la PNP, por cuanto a la División de Seguridad del Penal de Lurigancho observa que existe un nivel bueno en gestión del talento humano a comparación de la División de Arresto Domiciliario y la División de Custodia de Clínicas y Hospitales, quienes aprecian un nivel regular en la gestión del talento humano de su unidad policial.

Huamán (2017), en su tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Publica titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina-2017*. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina 2017, obteniendo como resultado que: existe una correlación significativa entre las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral, de la misma forma con las dimensiones de la primera variable, a excepción de la dimensión de capacitación de personas, la cual no guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

Ruiz (2017), presento su tesis titulada *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017*. Tuvo como objetivo determinar la asociación entre modalidad contractual y desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba, concluyendo que: existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público de la Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017, vale decir que ambas variables están asociadas entre sí.

REVISION DE LA LITERATURA

La presente investigación tiene como primera variable de estudio Gestión del Talento Humano, Chiavenato (2002), definió la Gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas necesarias para desempeñar un cargo determinado en una organización, la misma que pasa por un proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. La persona es una pieza importante en la organización, ya que de ella depende que la organización funcione por ello es necesario, reclutar personal idóneo y capacitado que este a la altura y exigencia de la globalización, toda vez que al aumentar sus capacidades y aptitudes le permitirá a la organización aprovechar al máximo el valor agregado del talento de la persona, para la cual pasara por los siguientes procesos, conforme al siguiente detalle:

Admisión de personas

La admisión de personas son métodos utilizados por la organización con la finalidad de dar puerta abierta a los candidatos capaces de contribuir y de aplicar sus conocimientos en la organización (Chiavenato, 2002). Como se ha mencionado la admisión de personas a una organización, es un factor muy importante ya que permite a la empresa reclutar y seleccionar a personal, que cumpla con los requisitos o el perfil establecido por la organización.

Aplicación de personas

Chiavenato (2002), refirió que la aplicación de personas es el método mediante el cual las personas seleccionadas ocupan cargos y cumplen tareas o funciones propias que la organización les asigne.

La aplicación de los recursos humanos en la Organización es una estrategia usada por la organización con la finalidad de asignarles cargos que vayan con el perfil por la cual fueron seleccionados.

Compensación de personas

La compensación de personas son estrategias primordiales para el incentivo y motivación de personal de la organización, para ello se deberá de tener presente los objetivos tanto organizacionales como individuales que se presente alcanzar a corto, mediano o largo plazo. Chiavenato (2002). Los incentivos son muy beneficios para el personal y más para la organización, ya que mediante este método los empleados estarán motivados y satisfechos, consigo mismos y con la organización, ya que contribuirán proactivamente con el buen desempeño de sus funciones, capacitándose día a día para ser un personal competitivo.

Desarrollo de personas

De acuerdo a Chiavenato (2009) el desarrollo de las personas está ligada a la formación y capacitación de los empleados. La formación de las personas es un factor importante para el desarrollo de los empleados, lo cual los convertirá en personas capaces de asumir responsabilidades y desafíos, convirtiéndolos en empleados competitivos no solo para la organización para la cual trabajan, sino también en el exterior, vale decir para otras empresas y organizaciones.

Mantenimiento de las condiciones laborales de personas

Siguiendo con Chiavenato (2002), manifiesto que el mantenimiento de las condiciones laborales con los empleados es un factor primordial en toda organización, pues de esta dependerá las relaciones entre gerente y empleado, el clima del entorno laboral, la higiene, seguridad y la calidad de vida de

estos, entre otros factores. Las condiciones laborales garantizan el buen desenvolvimiento de los empleados con su entorno laboral, el cual beneficiara y los motivara a trabajar adecuadamente en cumplimiento de los objetivos organizacionales y personales de los empleados.

Monitoreo de personas

Finalizando con Chiavenato (2002), refirió que el trabajo que desempeñan los empleados debe de ser monitoreado y supervisado por sus empleadores, ello con el fin alcanzar los objetivos organizacionales. Monitorear a los empleados es una práctica usada por las organizaciones, para mantener a salvo la información y la difusión de la misma.

Por otro lado, la segunda variable de estudio fue el desempeño policial, sobre esta Chiavenato (2002), manifestó que el desempeño laboral es el rendimiento que manifiesta el empleado al realizar sus tareas o funciones propias que el cargo en específico, lo cual permite demostrar su capacidad y competitividad. Teniendo en consideración la definición del autor podemos decir que el desempeño policial es rendimiento que manifiesta el efectivo policial en cumplimiento a sus funciones, en salvaguarda de los bienes jurídicos institucionales, lo cual permitirá a efectivos policiales expresar su compromiso con la institución y ciudadanía, para ello se desarrolla tres factores indispensables para un adecuado desempeño laboral:

Motivación

De acuerdo con Robbins (2009), la motivación es el efecto de la relación que existe entre los empleados con su entorno laboral. Se trata de un elemento que determina el desempeño laboral en las personas. Como se ha dicho la motivación es el efecto que causa en la persona a dirigir sus conductas enfocadas a metas, sus aspiraciones, la misma que se manifiesta en el desempeño y entorno laboral.

Entorno laboral

Cabrera (como se citó en Williams, 2013), manifestó que el entorno laboral son las

apreciaciones tanto de los empleados como de la organización respecto del ambiente físico y de las relaciones entre empleados y sus empleadores con el entorno. Dicho en otras palabras, el entorno o ambiente laboral son las condiciones laborales que contribuyen a la producción, satisfacción, motivación de los empleados con su organización.

Capacidad

Madrugal (2009), definió la capacidad como la habilidad que caracteriza a la persona, las mismas que son adquiridas por el aprendizaje, las cuales permiten al individuo desempeñar sus tareas, funciones, con responsabilidad, certeza y seguridad. La idea central de esta definición es que los empleados mediante sus capacidades intelectuales especialmente, les permitirán cumplir sus funciones de manera eficaz en el área donde se desempeñan.

PROBLEMA

Problema general.

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué es la relación existe entre compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y

el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

¿Qué relación existe entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018?

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Determinar la relación que existe entre el monitoreo de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

MÉTODO

La investigación se llevó a cabo siguiendo los pasos de la metodología científica bajo el enfoque cuantitativo; es de tipo básico; de diseño no experimental y se utilizó el método hipotético deductivo para la obtención de os resultados.

En la investigación la población estuvo conformada por un total de 100 auxiliares de la investigación pertenecientes a la Oficina de Disciplina N° 1 al 19 y del 23 al 25 e Inspectoría Descentralizada N° 1 al 4 de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, con competencia en Lima y Callao.

La muestra estuvo constituida por el total de la población, vale decir 100 auxiliares de la investigación, por tal motivo se empleó una muestra de tipo censal. En ese sentido Ramírez (como se citó en Daza, 2012, p.33), afirmó: “La muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicio de expertos. Estos instrumentos pasaron por un estudio piloto previo a su aplicación a la muestra determinando su confiabilidad a través del análisis estadístico de confiabilidad de Alfa de Crombach cuyo resultado fue de ,905 para la variable gestión del talento humano y ,823 para la variable desempeño policial.

RESULTADOS

En el presente estudio de trabajo se aplicó la estadística inferencial de coeficiente Rho de Spearman, a la muestra, lo cual permitió probar las hipótesis de estudio planteadas, obteniendo el siguiente resultado:

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis alternativa (Ha)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 1

Prueba de correlación entre las variables gestión del talento humano (V1) y desempeño policial (V2), según Spearman

			Gestión del talento humano	Desempeño policial
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	100	100
	Desempeño policial	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 1 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,839^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora la gestión del talento humano es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis alternativa (Ha)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 2

Prueba de correlación entre la dimensión admisión de personas (D1) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Admisión	Desempeño policial
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	100	100
	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 2 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,869^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora el proceso de admisión de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis alterna (Ha)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 3

Prueba de correlación entre la dimensión aplicación de personas (D2) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Desempeño policial
Rho de Spearman	Aplicación de personas	Coefficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	100
	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N°	100

En la tabla 3 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,750^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora el proceso de aplicación de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis alternativa (Ha)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 4

Prueba de correlación entre la dimensión compensación de las personas (D3) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Desempeño policial
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coefficiente de correlación	,335**
		Sig. (bilateral)	,001
		N°	100
	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N°	100

En la tabla 4 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,001 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,335^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel bajo. Es decir que, si se mejora el proceso de compensación de personas es probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis alternativa (Ha)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 5

Prueba de correlación entre la dimensión desarrollo de personas (D4) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Desempeño policial
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	,650**
		Sig. (bilateral)	,000
		N°	100
	Desempeño policial	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N°	100

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,650^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel medio. Es decir que, si se mejora el proceso de desarrollo de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación directa entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis alternativa (Ha)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ho)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 6

Prueba de correlación entre la dimensión mantenimiento de las condiciones laborales de las personas (D5) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

			Mantenimiento	Desempeño policial
Rho de Spearman	Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N°	100	100
	Desempeño policial	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N°	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre el mantenimiento de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,948^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel alto. Es decir que, si se mejora el proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de las personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

Prueba de hipótesis específica 6

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

Condición estadística:

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 7

Prueba de correlación entre la dimensión monitoreo de personas (D6) y la variable desempeño policial (V2), según Spearman

		Monitoreo	Desempeño policial
Rho de Spearman	Monitoreo de personas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,483**
		N°	100
Desempeño policial	Desempeño policial	Coefficiente de correlación	,483**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N°	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 7 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede observar que el valor de la significancia $p = ,000 < p = ,050$. Por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. Además, el valor de $Rho = ,483^{**}$ por lo que la correlación es positiva y de nivel medio. Es decir que, si se mejora el proceso de monitoreo de personas es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial.

DISCUSIÓN

De los hallazgos obtenidos se colige que entre las variables gestión del talento humano y desempeño policial existe una correlación inversa estadísticamente y con una significancia de $p = ,000 < p = ,050$ y con una

correlación de Spearman positiva y alta de $Rho = ,839^{**}$. Esta conclusión guarda correspondencia con los hallazgos mostrados por Huamán (2017) quien correlaciono las variables gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina-

2017, concluyendo que existe una correlación moderada de 0.457 y un p-value de 0.000 menor a 0.05, entre ambas variables. Por otro lado Rojas y Vílchez (2017), reforzando el método de investigación concluye que entre las variables de estudio: Gestión del talento humano y desempeño laboral existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000 < p=0,007$ del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Asimismo, Ruiz (2017) coincidió con nuestro método de investigación, obteniendo como resultado en el nivel de desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, es bueno con el 93.75%, a su vez, D.L. N° 728, es la modalidad de contratación que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; con 70.83%, es decir dichas variables están asociadas entre sí.

CONCLUSIONES

De la hipótesis general podemos concluir que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable gestión del talento humano tiene una relación positiva alta ($Rho = ,839^{**}$) y significativa ($p = ,000 < p = ,050$) con la variable desempeño policial en la Dirección de Investigación de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.

REFERENCIAS

- Bell, R. Espín, M. y Espín, E. (febrero, 2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1827465187?accountid=37408>
- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial 1. *Estudios Gerenciales*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/880289645?accountid=37408>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Ed. Copyright. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. (10°ed.) México.
- Decreto Supremo N° 026-2017. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. Recuperado de <https://defensoriadelpoliciasur.files.wordpress.com/2018/03/reglamento-del-dl-1267-ley-de-la-policia.pdf>
- Flores, M. (2015). Gestión del talento en los docentes y su influencia en el número de acreditación de los estudiantes del propedéutico de carrera de ingeniería en gestión empresarial del Instituto Tecnológico de la Piedad (Tesis de maestría). Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/7637/1/RI007433.pdf>
- Hoyos, P. (2017). Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017 (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6342/Hoyos_APA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán, J. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017 (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. Recuperada de https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_bertha
- Meléndez, R. (2015). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014 (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Navarro, E. (2014). Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una organización de la Sociedad civil de la ciudad de Obregón, Sonora. (Tesis de doctorado). Recuperada de <https://www.itson.mx/servicios/editorialitson/Documents/tesis-doct/tesiselbamyriam.pdf>

Robbins, E. (2009). Comportamiento organizacional. Recuperada de http://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a_ed_Robbins

Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús –Lima, enero 2018 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2C%20Stefany%20Bermitta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, R. (2017). Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Publico – Gerencia Administrativa de San Martin, Moyobamba – 2017(Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1

Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública (tesis de maestría). Recuperada de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN -Managua en el periodo 2016 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Título: “Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General – Policía Nacional del Perú, 2018”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<u>Problema General:</u>	<u>Objetivo General:</u>	<u>Hipótesis General:</u>	<u>Variable N° 1: Gestión del talento humano</u>				
¿Qué relación que existe entre gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	Existe una relación directa entre la Gestión del Talento humano y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles y Rango
			1) Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento del personal Selección del personal 	1-7		
			2) Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de cargos Evaluación del desempeño 	8-12		
			3) Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración Programa de Incentivos Beneficios y servicios 	13-18	Siempre (5)	Bueno (125 - 170)
			4) Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento Cambio organizacional Comunicación 	19-25	Casi siempre (4)	Regular (80 - 124)
			5) Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas	<ul style="list-style-type: none"> Higiene laboral, seguridad laboral calidad de vida y disciplina laboral 	26-30	A veces (3)	Malo (34 - 79)
			6) Monitoreo de personas	<ul style="list-style-type: none"> Banco de datos Sistema de información gerencial 	31-34	Casi nunca (2)	
						Nunca (1)	
<u>Problemas específicos:</u>	<u>Objetivos Específicos:</u>	<u>Hipótesis Especifica:</u>					
¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018?	Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	Existe relación directa entre la admisión de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.					
¿Qué relación que existe entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018?	Determinar la relación que existe entre la aplicación de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	Existe una relación directa entre la aplicación de personas y el desempeño policial en La Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.					
¿Qué relación que existe entre la compensación de personas y el	Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño	Existe una relación directa entre la compensación de personas y el desempeño policial en la					

desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018?			Variable N°2: Desempeño policial			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rango		
¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	Existe una relación directa entre el desarrollo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	1) Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ambición profesional Bienestar de los empleados Logros Satisfacción Metas – expectativas 	1-8	
¿Qué relación existe entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018?	Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	Existe una relación directa entre el mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	2) Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> Equipo/materiales Diseño del puesto Condiciones económicas Reglas- Políticas Apoyo de la más alta autoridad. Leyes y Reglamentos 	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)	Alto (81 - 110) Medio (51 - 80) Bajo (22 - 50)
¿Qué relación existe entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018?	Determinar la relación que existe entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	Existe una relación directa entre el monitoreo de personas y el desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018.	3) Capacidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades técnica Habilidades interpersonales Habilidades para solucionar problemas Habilidades Analíticas Habilidades comunicacionales 	16-22	Nunca (1)

<u>Nivel y Diseño de Investigación</u>	<u>Prueba piloto - Población y muestra</u>	<u>Técnicas e instrumentos</u>	<u>Estadística a utilizar</u>
Enfoque: Cuantitativo	Prueba piloto: Estuvo conformada por 20 auxiliares de la investigación pertenecientes a la Oficina de Disciplina N° 20- Sede Chosica, 21 – Sede Cañete y 22- Sede Huacho perteneciente a la Dirección de Investigaciones de la Insectoria General de la Policía Nacional del Perú, 2018.	Variable N° 1: Gestión del talento humano	
Tipo de investigación: Básica	Población: La población está conformada por 100 auxiliares de la investigación pertenecientes a la Oficina de Disciplina N°1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,23,24 y 25 e Inspectorías Descentralizada N° 1,2,3 y 4 de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	
Nivel: Descriptivo – Correlacional	Tipo de muestra: La muestra es de tipo censal no probabilístico.	Año: 2018 Forma de administración: Directa	
Diseño: No experimental	Tamaño de muestra: La muestra está conformada por el total de la población, es decir 100 auxiliares de la investigación pertenecientes a la Oficina de Disciplina N°1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,23,24 y 25 e Inspectorías Descentralizada N° 1,2,3 y 4 de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018.	Ámbito de aplicación: Oficinas de Disciplina e Inspectorías Descentralizadas de la Dirección de Investigaciones – IG PNP, 2018.	DESCRIPTIVA: se utilizará el Sistema SPSS y estableciéndose el resultado en tablas y figuras. INFERENCIAL: RHO de Spearman
Método: Hipotético deductivo		Variable N° 2: Desempeño policial	
		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
		Año: 2018 Ámbito de aplicación: Oficinas de Disciplina e Inspectorías Descentralizadas de la Dirección de Investigaciones – IG PNP, 2018.	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora

:

Presen

te

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2018-2, aula 206-A, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO POLICIAL EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE LA INSPECTORIA GENERAL – PNP, 2018”.

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Katherin Z. CCAHUA
TAMARIZ DNI. N°
45923603

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Gestión del talento humano

Para Chiavenato (2002), “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerencias relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño” (p. 9).

Dimensiones de la variable: Gestión del talento humano

Dimensión 1: Admisión de personas

“Son procesos que constituyen las rutas de acceso de estas a la organización; representan la puerta de entrada, abierta solo a los candidatos, capaces de adaptar sus características personales a las características predominantes a la organización” (Chiavenato, 2002, p. 82).

Dimensión 2: Aplicación de personas

“Es el proceso por el cual estas ocupan cargos y posiciones en la organización, para ello es necesario que reúnan las condiciones, características suficientes y adecuadas para ese fin” (Chiavenato, 2002, p. 139).

Dimensión 3: Compensación de personas

“Los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta tanto los objetivos organizacionales como los objetivos individuales que se deben alcanzar” (Chiavenato, 2002, p. 226).

Dimensión 4: Desarrollo de personas

De acuerdo a Chiavenato (2009), “Son procesos que tienen una estrecha relación con la educación” (p. 366).

Dimensión 5: Mantenimiento de las condiciones laborales del personal

“Exige una serie de cuidados especiales, dentro de las cuales se destacan los estilos de gerencia, las relaciones con los empleados y los programas de salud ocupacional” (Chiavenato, 2002, p. 358).

Dimensión 6: Monitoreo de personal

“El proceso de monitorear a las personas esta relacionadas con la manera de alcanzar los objetivos a través de la actividad de las personas que conforman la organización” (Chiavenato, 2002, p.417).

Variable: Desempeño laboral

“Es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización” (Chiavenato, 2017, p.206).

Dimensiones de la variable: Desempeño laboral

Dimensión 1: Motivación

De acuerdo con Robbins (2009), “Es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Además, es el proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. (p.175).

Dimensión 2: Ambiente laboral

Cabrera (como se citó en Williams, 2013, p.26) definió: “el clima laboral como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico y relaciones interpersonales con el entorno “.

Dimensión 3: Capacidad

Madrigal (2009), definió: “la habilidad es la capacidad del individuo adquirida por el aprendizaje, como capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distendió de tiempo y economía y con el máximo de seguridad” (p. 1).

Anexo 4: Matriz de Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Gestión del talento humano	<p>Para Chiavenato (2002), “Gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño” (p. 9).</p>	<p>Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones: de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, movimiento y monitoreo de personas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Admisión de personas 2. Aplicación de personas 3. Compensación de personas 4. Desarrollo de personas 5. Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas 6. Monitoreo de personas 	<p>Reclutamiento Selección</p> <p>Diseño de cargos Evaluación del desempeño</p> <p>Remuneración Programa de Incentivos Beneficios y servicios</p> <p>Entrenamiento Cambios Comunicación</p> <p>Disciplina Higiene, seguridad, calidad de vida Relaciones con los sindicatos</p> <p>Banco de datos Sistema de información gerencial</p>	Ordinal	Cuestionario

Anexo 5: Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño policial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento	
Desempeño laboral	“El desempeño laboral es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización”. (Chiavenato, 2017, p.206).	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las dimensiones: motivación, entorno y capacidad.	1.	Motivación laboral	Ambición Profesional Conflicto de los empleados Frustración Justicia/Satisfacción Metas y expectativas	Ordinal	Cuestionario
			2.	Ambiente laboral	Equipo/materiales Diseño del puesto Condiciones económicas Reglas y políticas Apoyo de gerentes Leyes y Reglamento		
			3.	Capacidad laboral	Habilidades técnicas Habilidades interpersonales Habilidades para solucionar problemas Habilidades analíticas Habilidades comunicacionales Limitaciones físicas		

Anexo 6: Constancia de Registro de Tesis



Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
POLICIAL EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES
DE LA INSPECTORÍA GENERAL-PNP, 2018.”**

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

Be. CCAHUA TAMARIZ KATHERIN ZINDER

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 13 de diciembre de 2018


.....
Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación

Anexo 7: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 08 de Noviembre de 2018

Carta P. 0746-2018-EPG-UCV-LN

TENIENTE GENERAL PNP MENAHEM GUSTAVO HANANEI GARCIA
INSPECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **KATHERIN ZINDER CCAHUA TAMARIZ** identificado con DNI N.º **45923603** y código de matrícula N.º **6700241063**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO POLICIAL EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE LA INSPECTORÍA GENERAL PNP, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

ACDA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8: Consentimiento de la Institución




INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES

CONSTANCIA DE PERMISO

MEDIANTE LA PRESENTE, EL QUE SUSCRIBE JEFE DE LA OFICINA DE DISCIPLINA N° 9 DE LA DIRECCION DE INVESTIGACIONES DE LA INSPECTORIA GENERAL - PNP

CORONEL PNP FERNANDO JOSÉ SOTILLO BARBIERI, OTORGA A LA:

SO2. PNP. CCAHUA TAMARIZ KATHERIN ZINDER

ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO - UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, EL PERMISO CORRESPONDIENTE PARA BRINDARLE LAS FACILIDADES DEL CASO PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO DE INVESTIGACION DENOMINADA **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO POLICIAL EN LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE LA INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ, 2018"**.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DEL INTERESADA PARA LOS FINES NECESARIOS DEL CASO.

RIMAC, 26 DE NOVIEMBRE DEL 2018.




0A - 20163
FERNANDO JOSÉ SOTILLO BARBIERI
CORONEL PNP
JEFE OFICINA DE DISCIPLINA N° 09
IGPNP.DIRINV-SEDE DIRREHUM

Anexo 9: Instrumento de medición de la variable gestión del talento humano



Instrumento de medición de la variable Gestión de Talento Humano

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la variable “Gestión del talento humano en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018”. El cuestionario consta de 34 preguntas dividido en 6 sesiones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca y (1) Nunca. Cualquier consulta al correo: Zinder_1715@hotmail.com

N°	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Admisión de personas						
1	Es importante reclutar personal policial calificado.					
2	El personal policial seleccionado cumple con los requisitos exigidos por el órgano policial.					
3	La difusión de convocatorias para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.					
4	El reporte de información de personal es importante para el reclutamiento de personal policial calificado.					
5	La entrevista de selección de personal policial calificado se realiza de forma imparcial.					
6	Las actuales evaluaciones técnicas para la admisión del personal policial calificado son las adecuadas.					
7	El candidato policial seleccionado debería pasar por un proceso de capacitación.					
Dimensión 2: Aplicación de personas		5	4	3	2	1
8	El personal policial ingresante realiza tareas propias de su cargo.					
9	El personal policial ingresante desempeña más de un cargo.					
10	Los Jefes de área dan importancia a las evaluaciones de desempeño policial.					
11	La evaluación del desempeño garantiza un clima laboral de respeto y confianza personal.					
12	Las evaluaciones de desempeño deberían de realizarse trimestralmente.					

	Dimensión 3: Compensación de personas	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
13	Los Jefes que conforman el Órgano policial deberían de fomentar la compensación en razón de incentivar y motivar al personal policial calificado a cumplir con las metas de la institución.					
14	El personal policial calificado debería de recibir becas educativas para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.					
15	El personal policial calificado debería de recibir un plus económico en función a la producción y los objetivos alcanzados.					
16	Los jefes ejecutan planes recreativos con el fin de promover e impulsar la unión, trabajo en equipo y mejorar comunicación.					
17	El personal policial es capacitado de acuerdo a sus necesidades y a las necesidades del órgano policial.					
18	El personal policial es reconocido por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos disciplinarios.					
	Dimensión 4: Desarrollo de personas	5	4	3	2	1
19	El órgano policial entrena de manera adecuada a los auxiliares de la investigación.					
20	El órgano policial debería de entrenar al personal policial calificado mediante cursos sobre el procedimiento disciplinario policial a fin de desarrollar sus habilidades.					
21	El órgano policial debería incluir la participación de los auxiliares de investigación en las reuniones de comando a fin de implementar el cambio del personal policial.					
22	El personal policial experimenta rotación de cargos con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.					
23	Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en la realización de investigaciones grupales.					
24	Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.					
25	El cambio de personal policial otras Oficinas de Disciplinas e Inspectorías Descentralizadas se realiza teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.					
	Dimensión 5: Movimiento de personal	5	4	3	2	1
26	El órgano policial brinda condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño policial.					
27	El órgano policial realiza campañas de salud en el complejo policial en beneficio del personal policial.					
28	El órgano policial instruye al personal policial para prevenir accidentes dentro de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.					
29	Considera usted que el Órgano Policial se preocupa por subsanar o mejorar las condiciones laborales del personal policial.					

30	Considera usted que los jefes orientan, recomiendan y aplican las sanciones correspondientes al personal policial que está bajo su mando por el incumplimiento de sus funciones, obligaciones y atribuciones como personal policial a fin de salvaguardar uno de los bienes jurídicos protegidos por la PNP.					
	Dimensión: Monitoreo de personal	5	4	3	2	1
31	La base de datos de los recursos humanos del órgano policial se encuentra actualizado.					
32	La base de datos de recursos humanos de la PNP se encuentra debidamente codificado y disponible para el proceso de obtención información.					
33	Considera usted que el auxiliar de la investigación tiene acceso a la información obtenida del Sistema de Información Gerencial para el cumplimiento de sus funciones.					
34	El sistema de información de la PNP cumple con los objetivos de la institución.					

Anexo 10: Instrumento de medición de la variable Desempeño policial



Instrumento de medición de la Variable Desempeño Policial

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación de la Variable Desempeño Policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018. El cuestionario consta de 24 preguntas dividido en 3 sesiones.

La respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca y (1) Nunca. Cualquier consulta al correo: Zinder_1715@hotmail.com

N°	Variable 2: Desempeño policial	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Motivación laboral						
1	Estima usted que el Órgano policial satisface las necesidades laborales de su personal policial.					
2	Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece el Órgano policial.					
3	El órgano policial debería de brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades.					
4	Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento.					
5	Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan.					
6	El personal policial calificado se siente valorado por la institución.					
7	Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación.					
8	Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza el Órgano policial.					
Dimensión 2: Ambiente laboral						
9	El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.					
1	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo al perfil del puesto.					
1	Estima usted que todos los integrantes del Órgano policial se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.					
1	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.					
13	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos.					

14	Considera usted que los jefes del órgano policial se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial.					
15	Considera usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora.					

N°	Variable 3: Capacidad laboral	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
16	Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación.					
17	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.					
18	Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas.					
19	Piensa usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativa disciplinaria.					
20	Considera usted que los auxiliares de la investigación aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios.					
21	Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades comunicacionales que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.					
22	Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario.					

Anexo 11: Certificados de Validación del Instrumento de medición de las variables



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	Es importante reclutar personal policial calificado.	✓		✓		✓		
2	El personal policial seleccionado cumple con los requisitos exigidos por el órgano policial.	✓		✓		✓		
3	La difusión de convocatorias para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.	✓		✓		✓		
4	El reporte de información de personal es importante para el reclutamiento de personal policial calificado.	✓		✓		✓		
5	La entrevista de selección de personal policial calificado se realiza de forma imparcial.	✓		✓		✓		
6	Las actuales evaluaciones técnicas para la admisión del personal policial calificado son las adecuadas.	✓		✓		✓		
7	El candidato policial seleccionado debería pasar por un proceso de capacitación.	✓		✓		✓		
APLICACIÓN DE PERSONAS								
8	El personal policial ingresante realiza tareas propias de su cargo.	✓		✓		✓		
9	El personal policial ingresante desempeña más de un cargo.	✓		✓		✓		
10	Los Jefes de área dan importancia a las evaluaciones de desempeño policial.	✓		✓		✓		
11	La evaluación del desempeño garantiza un clima laboral de respeto y confianza personal.	✓		✓		✓		
12	Las evaluaciones de desempeño deberían de realizarse trimestralmente.	✓		✓		✓		
COMPENSACIÓN DE PERSONAS								
13	Los Jefes que conforman el Órgano policial deberían de fomentar la compensación en razón de incentivar y motivar al personal policial calificado a cumplir con las metas de la institución.	✓		✓		✓		
14	El personal policial calificado debería de recibir becas educativas para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	El personal policial calificado debería de recibir un plus económico en función a la producción y los objetivos alcanzados.	✓		✓		✓		
16	Los jefes ejecutan planes recreativos con el fin de promover e impulsar la unión, trabajo en equipo y mejorar comunicación.	✓		✓		✓		
17	El personal policial es capacitado de acuerdo a sus necesidades y a las necesidades del órgano policial.	✓		✓		✓		
18	El personal policial es reconocido por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos disciplinarios.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DE PERSONAS								
19	El órgano policial entrena de manera adecuada a los auxiliares de la investigación.	✓		✓		✓		



20	El órgano policial debería de entrenar al personal policial calificado mediante cursos sobre el procedimiento disciplinario policial a fin de desarrollar sus habilidades.	✓		✓		✓	
21	El órgano policial debería incluir la participación de los auxiliares de investigación en las reuniones de comando a fin de implementar el cambio del personal policial.	✓		✓		✓	
22	El personal policial experimenta rotación de cargos con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	✓		✓		✓	
23	Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en la realización de investigaciones grupales.	✓		✓		✓	
24	Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	✓		✓		✓	
25	El cambio de personal policial otras Oficinas de Disciplinas e Inspectorías Descentralizadas se realiza teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	✓		✓		✓	
MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS							
26	El órgano policial brinda condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño policial.	✓		✓		✓	
27	El órgano policial realiza campañas de salud en el complejo policial en beneficio del personal policial.	✓		✓		✓	
28	El órgano policial instruye al personal policial para prevenir accidentes dentro de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que el Órgano Policial se preocupa por subsanar o mejorar las condiciones laborales del personal policial.	✓		✓		✓	
30	Considera usted que los jefes orientan, recomiendan y aplican las sanciones correspondientes al personal policial que está bajo su mando por el incumplimiento de sus funciones, obligaciones y atribuciones como personal policial a fin de salvaguardar uno de los bienes jurídicos protegidos por la PNP.	✓		✓		✓	
MONITOREO DE PERSONAL							
31	La base de datos de los recursos humanos del órgano policial se encuentra actualizado.	✓		✓		✓	
32	La base de datos de recursos humanos de la PNP se encuentra debidamente codificado y disponible para el proceso de obtención de información.	✓		✓		✓	
33	Considera usted que los auxiliares de la investigación tiene acceso a la información obtenida del Sistema de Información Gerencial para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓	
34	El sistema de información de la PNP cumple con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gallardo Herold Santiago*

DNI: *25814954*



Especialidad del
validador:.....

Mg. En Educación: Docencia e Investigación Universitaria

03 de 11 del 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

[Handwritten signature]


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO POLICIAL

N°	DIMENSIONES / ítems MOTIVACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Estima usted que el Órgano policial satisface las necesidades laborales de su personal policial.	✓		✓		✓		
2	Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece el Órgano policial.	✓		✓		✓		
3	El órgano policial debería de brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades.	✓		✓		✓		
4	Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento.	✓		✓		✓		
5	Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan.	✓		✓		✓		
6	El personal policial calificado se siente valorado por la institución.	✓		✓		✓		
7	Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza el Órgano policial.	✓		✓		✓		
AMBIENTE								
9	El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo al perfil del puesto.	✓		✓		✓		
11	Estima usted que todos los integrantes del Órgano policial se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que los jefes del órgano policial se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora.	✓		✓		✓		
CAPACIDAD								
16	Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	✓		✓		✓		
18	Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas.	✓		✓		✓		



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	Considera usted que es importante reclutar personal policial calificado.	X		X		X		
2	Considera usted que el personal policial seleccionado cumple con los requisitos exigidos por la órgano policial.	X		X		X		
3	Considera usted que la difusión de convocatorias para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.	X		X		X		
4	Considera usted que el reporte de información de personal es importante para el reclutamiento de personal policial calificado.	X		X		X		
5	Considera usted que la entrevista de selección de personal policial calificado se realiza de forma imparcial	X		X		X		
6	Considera usted que las actuales evaluaciones para la admisión del personal policial calificado son las adecuadas.	X		X		X		
7	Considera usted que el candidato policial seleccionado debería pasar por un proceso de capacitación.	X		X		X		
APLICACIÓN DE PERSONAS								
8	Considera usted que el personal policial ingresante realiza tareas propias de su cargo.	X		X		X		
9	Considera usted que el personal policial ingresante desempeña más de un cargo.	X		X		X		
10	Considera usted que los Jefes del área dan importancia a las evaluaciones de desempeño policial.	X		X		X		
11	Considera usted que la evaluación del desempeño garantiza un clima laboral de respeto y confianza personal.	X		X		X		
12	Considera usted que las evaluaciones de desempeño deberían de realizarse trimestralmente.	X		X		X		
COMPENSACIÓN DE PERSONAS								
13	Considera usted que los Jefes que conforman el Órgano policial deberían de fomentar la compensación en razón de incentivar y motivar al personal policial calificado a cumplir con las metas de la institución.	X		X		X		
14	Considera usted que el personal policial calificado debería de recibir becas educativas para garantizar el buen ejercicio de sus funciones	X		X		X		
15	Considera usted que el personal policial calificado debería de recibir un plus económico en función a la producción y los objetivos alcanzados.	X		X		X		
16	Considera usted que los jefes ejecutan planes recreativos con el fin de promover e impulsar la unión, trabajo en equipo y mejorar comunicación.	X		X		X		
17	Considera usted que el personal policial es capacitado de acuerdo a sus necesidades y a las necesidades del órgano policial.	X		X		X		



18	Considera usted que el personal policial son reconocidos por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento de expedientes admirativos disciplinarios.	X		X		X		
DESARROLLO DE PERSONAS								
19	Considera usted que el órgano policial entrena de manera adecuada a los auxiliares de la investigación.	X		X		X		
20	Considera usted que el órgano policial debería de entrenar al personal policial calificado mediante cursos sobre el procedimiento disciplinario policial a fin de desarrollar sus habilidades.	X		X		X		
21	Considera usted que el órgano policial debería incluir la participación de los auxiliares de investigación en las reuniones de comando a fin de implementar el cambio del personal policial.	X		X		X		
22	Considera usted que el personal policial experimenta rotación de cargos con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	X		X		X		
23	Considera usted que los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en la realización de investigaciones grupales.	X		X		X		
24	Considera usted que los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	X		X		X		
25	Considera usted que el cambio de personal policial otras Oficinas de Disciplinas e Inspectorías Descentralizadas se realiza teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	X		X		X		
MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS								
26	El órgano policial brinda condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño policial.	X		X		X		
27	El órgano policial realiza campañas de salud en el complejo policial en beneficio del personal policial.	X		X		X		
28	El órgano policial instruye al personal policial para prevenir accidentes dentro de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	X		X		X		
29	Considera usted que el Órgano Policial se preocupa por subsanar o mejorar las condiciones laborales del personal policial.	X		X		X		
30	Considera usted que los jefes orientan, recomiendan y aplican las sanciones correspondientes al personal policial que está bajo su mando por el incumplimiento de sus funciones, obligaciones y atribuciones como personal policial a fin de salvaguardar uno de los bienes jurídicos protegidos por la PNP.	X		X		X		
MONITOREO DE PERSONAL								
31	Considera usted que la base de datos de los recursos humanos del órgano policial se encuentra actualizado.	X		X		X		
32	Considera usted que la base de datos de recursos humanos de la PNP se encuentra debidamente codificado y disponible para el proceso obtención de información.	X		X		X		
33	Considera usted que los auxiliares de la investigación tienen acceso a la información obtenida del Sistema de Información Gerencial para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
34	Considera usted que el sistema de información de la PNP cumple con los objetivos de la institución.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ AGUIRRE FLORENTIN DNI: 09104532

Especialidad del validador: Psicología

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

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

2 de 11 del 2018

[Firma]



Policial

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL								
1	Considera usted que el Órgano policial satisface las necesidades laborales de su personal policial.	X		X		X		
2	Considera usted que todo el personal policial tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece el Órgano policial.	X		X		X		
3	Considera usted el órgano policial debería de brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades.	X		X		X		
4	El órgano policial inspecciona continuamente el lugar donde labora a fin de conocer y subsanar la problemática existente.	d 2						
5	Se siente identificado con las tareas que realiza.	X		X		X		
6	Se siente valorado por su institución.	X		X		X		
7	Considera usted que frente a un conflicto de auxiliares de investigación debería de haber la intervención del jefe.	d 2						
8	El órgano policial involucra a los auxiliares de investigación en las actividades educacionales y recreativas que se realizan en la institución.	d 2						
AMBIENTE LABORAL								
9	Considera usted que el lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.	X		X		X		
10	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo al perfil del puesto.	X		X		X		
11	Considera usted que todos los integrantes del Órgano policial se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.	X		X		X		
12	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.	X		X		X		
13	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos.	X		X		X		
14	Considera usted que los jefes del órgano policial se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales al personal policial.	d 2						
15	Considera usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora.	X		X		X		
CAPACIDAD LABORAL								
16	Se encuentra capacitado para el perfil de puesto de auxiliar de investigación.	X		X		X		
17	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	X		X		X		



3 triéto

18	Considera usted que posee habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas.	X		X		X	
19	Considera usted que posee habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo disciplinaria.	X		X		X	
20	Considera usted que aplica sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios.	X		X		X	
21	Considera que posee habilidades comunicaciones que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.	X		X		X	
22	Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: SANCHEZ ALVARO FLORES DE ROSAS DNI: 09104533

Especialidad del validador:

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

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

02 de 11 del 2018

[Handwritten Signature]


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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ADMISIÓN DE PERSONAS								
1	Es importante reclutar personal policial calificado.	X		X		X		
2	El personal policial seleccionado cumple con los requisitos exigidos por el órgano policial.	X		X		X		
3	La difusión de convocatorias para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.	X		X		X		
4	El reporte de información de personal es importante para el reclutamiento de personal policial calificado.	X		X		X		
5	La entrevista de selección de personal policial calificado se realiza de forma imparcial.	X		X		X		
6	Las actuales evaluaciones técnicas para la admisión del personal policial calificado son las adecuadas.	X		X		X		
7	El candidato policial seleccionado debería pasar por un proceso de capacitación.	X		X		X		
APLICACIÓN DE PERSONAS								
8	El personal policial ingresante realiza tareas propias de su cargo.	X		X		X		
9	El personal policial ingresante desempeña más de un cargo.	X		X		X		
10	Los Jefes de área dan importancia a las evaluaciones de desempeño policial.	X		X		X		
11	La evaluación del desempeño garantiza un clima laboral de respeto y confianza personal.	X		X		X		
12	Las evaluaciones de desempeño deberían de realizarse trimestralmente.	X		X		X		
COMPENSACIÓN DE PERSONAS								
13	Los Jefes que conforman el Órgano policial deberían de fomentar la compensación en razón de incentivar y motivar al personal policial calificado a cumplir con las metas de la institución.	X		X		X		
14	El personal policial calificado debería de recibir becas educativas para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
15	El personal policial calificado debería de recibir un plus económico en función a la producción y los objetivos alcanzados.	X		X		X		
16	Los jefes ejecutan planes recreativos con el fin de promover e impulsar la unión, trabajo en equipo y mejorar comunicación.	X		X		X		
17	El personal policial es capacitado de acuerdo a sus necesidades y a las necesidades del órgano policial.	X		X		X		
18	El personal policial es reconocido por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos disciplinarios.	X		X		X		
DESARROLLO DE PERSONAS								
19	El órgano policial entrena de manera adecuada a los auxiliares de la investigación.	X		X		X		



20	El órgano policial debería de entrenar al personal policial calificado mediante cursos sobre el procedimiento disciplinario policial a fin de desarrollar sus habilidades.	X		X		X		
21	El órgano policial debería incluir la participación de los auxiliares de investigación en las reuniones de comando a fin de implementar el cambio del personal policial.	X		X		X		
22	El personal policial experimenta rotación de cargos con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	X		X		X		
23	Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en la realización de investigaciones grupales.	X		X		X		
24	Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	X		X				
25	El cambio de personal policial otras Oficinas de Disciplinas e Inspectorías Descentralizadas se realiza teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	X		X		X		
MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS								
26	El órgano policial brinda condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño policial.	X		X		X		
27	El órgano policial realiza campañas de salud en el complejo policial en beneficio del personal policial.	X		X		X		
28	El órgano policial instruye al personal policial para prevenir accidentes dentro de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	X		X		X		
29	Considera usted que el Órgano Policial se preocupa por subsanar o mejorar las condiciones laborales del personal policial.	X		X		X		
30	Considera usted que los jefes orientan, recomiendan y aplican las sanciones correspondientes al personal policial que está bajo su mando por el incumplimiento de sus funciones, obligaciones y atribuciones como personal policial a fin de salvaguardar uno de los bienes jurídicos protegidos por la PNP.	X		X		X		
MONITOREO DE PERSONAL								
31	La base de datos de los recursos humanos del órgano policial se encuentra actualizado.	X		X		X		
32	La base de datos de recursos humanos de la PNP se encuentra debidamente codificado y disponible para el proceso de obtención de información.	X		X		X		
33	Considera usted que los auxiliares de la investigación tiene acceso a la información obtenida del Sistema de Información Gerencial para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
34	El sistema de información de la PNP cumple con los objetivos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garry Gledardi Lesun DNI: 06408163



Especialidad del
validador:.....

Maestría en Administración

...03...de...11...del 20...18

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO POLICIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN								
1	Estima usted que el Órgano policial satisface las necesidades laborales de su personal policial.	X		X		X		
2	Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece el Órgano policial.	X		X		X		
3	El órgano policial debería de brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades.	X		X		X		
4	Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento.	X		X		X		
5	Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan.	X		X		X		
6	El personal policial calificado se siente valorado por la institución.	X		X		X		
7	Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación.	X		X		X		
8	Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza el Órgano policial.	X		X		X		
AMBIENTE								
9	El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.	X		X		X		
10	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo al perfil del puesto.	X		X		X		
11	Estima usted que todos los integrantes del Órgano policial se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.	X		X		X		
12	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.	X		X		X		
13	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos.	X		X		X		
14	Considera usted que los jefes del órgano policial se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial.	X		X		X		
15	Considera usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora.	X		X		X		
CAPACIDAD								
16	Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación.	X		X		X		
17	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	X		X		X		
18	Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas.	X		X		X		



19	Piensa usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo disciplinaria.	X		X		X	
20	Considera usted que los auxiliares de la investigación aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios.	X		X		X	
21	Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades comunicaciones que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.	X		X		X	
22	Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gerard Bilitardi Cesari* DNI: *06408163*

Especialidad del validador: *Magister en Administración*

03 de *11* del 20*18*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

[Firma]

Anexo 12: Análisis de Confiabilidad del Instrumento

PRUEBA ALFA PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad para Gestión del Talento Humano	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	34

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Es importante reclutar personal policial calificado.	107,7000	209,589	,358	,903
2. El personal policial seleccionado cumple con los requisitos exigidos por el órgano policial.	108,1000	205,147	,727	,899
3. La difusión de convocatorias para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.	107,9500	205,734	,508	,901
4. El reporte de información de personal es importante para el reclutamiento de personal policial calificado.	107,9500	200,155	,612	,899
5. La entrevista de selección de personal policial calificado se realiza de forma imparcial.	110,3000	218,326	,038	,907
6. Las actuales evaluaciones técnicas para la admisión del personal policial calificado son las adecuadas.	108,2500	205,671	,557	,900
7. El candidato policial seleccionado debería pasar por un proceso de capacitación.	109,3500	212,661	,168	,908

8. El personal policial ingresante realiza tareas propias de su cargo.	107,4500	208,050	,432	,902
9. El personal policial ingresante desempeña más de un cargo.	109,6000	196,568	,560	,900
10. Los Jefes de área dan importancia a las evaluaciones de desempeño policial.	108,6000	201,305	,705	,898
11. La evaluación del desempeño garantiza un clima laboral de respeto y confianza personal.	107,6500	208,239	,471	,902
12. Las evaluaciones de desempeño deberían de realizarse trimestralmente.	107,8500	216,134	,192	,905
13. Los Jefes que conforman el Órgano policial deberían de fomentar la compensación en razón de incentivar y motivar al personal policial calificado a cumplir con las metas de la institución.	108,0500	215,524	,222	,905
14. El personal policial calificado debería de recibir becas educativas para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.	109,8500	209,082	,396	,903
15. El personal policial calificado debería de recibir un plus económico en función a la producción y los objetivos alcanzados.	108,0500	212,576	,342	,903
16. Los jefes ejecutan planes recreativos con el fin de promover e impulsar la unión, trabajo en equipo y mejorar comunicación.	109,7000	219,168	-,018	,909
17. El personal policial es capacitado de acuerdo a sus necesidades y a las necesidades del órgano policial.	108,2500	205,882	,548	,901
18. El personal policial es reconocido por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos disciplinarios.	107,8500	206,766	,493	,901
19. El órgano policial entrena de manera adecuada a los auxiliares de la investigación.	107,9500	206,050	,743	,899
20. El órgano policial debería de entrenar al personal policial calificado mediante cursos sobre el procedimiento disciplinario policial a fin de desarrollar sus habilidades.	110,3000	222,537	-,185	,909

21. El órgano policial debería incluir la participación de los auxiliares de investigación en las reuniones de comando a fin de implementar el cambio del personal policial.	108,0500	203,629	,669	,899
22. El personal policial experimenta rotación de cargos con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	108,0500	207,313	,555	,901
23. Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en la realización de investigaciones grupales.	109,7500	197,250	,588	,900
24. Los auxiliares de la investigación emplean sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	108,1000	205,147	,727	,899
25. El cambio de personal policial otras Oficinas de Disciplinas e Inspectorías Descentralizadas se realiza teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	107,9500	205,734	,508	,901
26. El órgano policial brinda condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño policial.	107,9500	200,155	,612	,899
27. El órgano policial realiza campañas de salud en el complejo policial en beneficio del personal policial.	108,3500	213,818	,235	,905
28. El órgano policial instruye al personal policial para prevenir accidentes dentro de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	108,2500	205,671	,557	,900
29. Considera usted que el Órgano Policial se preocupa por subsanar o mejorar las condiciones laborales del personal policial.	109,3500	212,661	,168	,908
30. Considera usted que los jefes orientan, recomiendan y aplican las sanciones correspondientes al personal policial que está bajo su mando por el incumplimiento de sus funciones, obligaciones y atribuciones como personal policial a fin de salvaguardar uno d	107,4500	208,050	,432	,902

31. La base de datos de los recursos humanos del órgano policial se encuentra actualizado.	109,7500	197,250	,588	,900
32. La base de datos de recursos humanos de la PNP se encuentra debidamente codificado y disponible para el proceso de obtención de información.	108,1000	205,147	,727	,899
33. Considera usted que los auxiliares de la investigación tiene acceso a la información obtenida del Sistema de Información Gerencial para el cumplimiento de sus funciones.	107,9500	205,734	,508	,901
34. El sistema de información de la PNP cumple con los objetivos de la institución.	107,9500	200,155	,612	,899

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	34

Estadísticas de total de elemento

	Medio de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Es importante reclutar personal policial calificado.	107,7000	209,589	,358	,903
El personal policial	108,1000	205,147	,727	,899

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 3091, W: 554 pt

PRUEBA ALFA PARA DESEMPEÑO POLICIAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	22

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Estima usted que el Órgano policial satisface las necesidades laborales de su personal policial.	70,0500	68,787	,579	,806
2. Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece el Órgano policial.	72,6000	76,253	,139	,825
3. El órgano policial debería de brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades.	69,8500	69,924	,482	,811
4. Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento.	70,9500	70,787	,444	,813
5. Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan.	71,3000	64,432	,382	,826
6. El personal policial calificado se siente valorado por la institución.	70,2000	72,905	,518	,813
7. Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación.	70,4000	74,989	,281	,820

8. Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza el Órgano policial.	72,6000	76,253	,139	,825
9. El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio.	69,8500	69,924	,482	,811
10. Considera usted que desempeña funciones de acuerdo al perfil del puesto.	70,9500	70,787	,444	,813
11. Estima usted que todos los integrantes del Órgano policial se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.	71,3000	64,432	,382	,826
12. Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.	70,2000	72,905	,518	,813
13. Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos.	70,4000	74,989	,281	,820
14. Considera usted que los jefes del órgano policial se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial.	70,2000	75,011	,290	,820
15. Considera usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora.	70,4000	75,305	,207	,823
16. Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación.	70,6500	71,397	,477	,812
17. Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	70,6000	70,463	,500	,811
18. Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas.	70,2000	69,747	,535	,809

19. Piensa usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativa disciplinaria.	70,3000	73,800	,370	,817
20. Considera usted que los auxiliares de la investigación aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios.	70,1000	71,779	,471	,813
21. Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades de comunicaciones que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.	70,4000	70,884	,487	,812
22. Considera usted que el auxiliar de la investigación se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario.	72,6000	72,884	,403	,816

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formateo Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Escala: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	20	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estima usted que el Órgano policial satisface las necesidades laborales de su personal policial.	70,0500	68,787	,579	,806
Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de	72,6000	76,263	,139	,825

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Inicie sesión

Anexo 13: Base de datos e la prueba piloto

Nº	VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO																																	
	Admisión de personas						Aplicación de personas					Compensación de personas						Desarrollo de personas						Mantenimiento de personal					Monitoreo de personal					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34
1	5	3	5	1	3	3	1	5	1	2	5	4	3	1	3	2	3	4	3	2	3	4	1	3	5	1	3	3	1	5	1	3	5	1
2	4	3	3	3	1	4	4	5	1	4	4	3	4	2	3	1	3	2	3	1	4	4	1	3	3	3	3	4	4	5	1	3	3	3
3	5	4	4	2	1	1	1	4	2	3	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	1	4	4	2	2	1	1	4	1	4	4	2
4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	4	1	4	3	4	5	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
5	5	4	2	3	1	4	4	5	2	3	5	4	4	3	3	2	4	4	3	1	4	3	1	4	2	3	4	4	4	5	1	4	2	3
6	4	3	4	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4
7	4	4	4	5	2	4	1	5	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	5	4	4	1	5	1	4	4	5
8	5	3	5	3	1	3	1	5	2	3	5	4	3	2	5	1	5	5	4	1	4	3	3	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	3
9	3	3	3	4	3	4	1	5	1	2	4	4	4	1	5	2	4	4	4	2	4	4	1	3	3	4	4	4	1	5	1	3	3	4
10	4	4	4	4	1	4	3	5	2	4	4	3	4	2	4	1	3	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4
11	3	4	4	4	1	4	2	4	1	2	4	4	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4
12	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4
13	4	3	3	3	1	3	2	4	1	3	4	5	4	1	3	3	3	4	3	2	4	5	1	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3
14	5	5	5	5	1	5	4	5	2	4	5	5	4	3	4	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
15	4	3	3	4	1	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4
16	4	4	4	5	2	3	1	4	2	3	4	4	5	1	3	1	2	4	4	2	2	4	2	4	4	5	3	3	1	4	2	4	4	5
17	3	4	3	4	1	4	4	3	1	3	3	3	3	2	4	1	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
18	5	4	5	5	2	3	2	5	2	4	5	4	3	1	4	1	4	3	4	1	5	4	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	5
19	2	3	3	4	1	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
20	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5

N	VARIABLE: DESEMPEÑO POLICIAL																					
	Motivación								Ambiente laboral							Capacidad						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	5	2	5	2	5	4	3	2	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1
2	4	2	3	4	1	3	4	2	3	4	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2
3	5	1	5	3	1	4	3	1	5	3	1	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	1
4	4	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
5	5	1	5	3	5	4	4	1	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	1
6	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
7	4	1	5	3	4	4	4	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1
8	5	1	3	3	5	4	3	1	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3
9	3	1	5	2	1	4	4	1	5	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1
10	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2
11	3	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	1
12	3	2	4	3	1	3	3	2	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1
13	4	1	4	3	4	5	4	1	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1
14	5	2	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2
15	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1
16	4	2	5	3	4	4	5	2	5	3	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4	2	2
17	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1
18	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	2
19	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1
20	5	1	5	5	1	4	4	1	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1

Anexo 14: Base de datos de la muestra de la variable gestión del talento humano

N°	Admisión							D1	Aplicación					D2	Compensación						D3
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	
1	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	2	1	3	1	3	13
2	3	1	3	5	1	4	1	18	4	3	5	5	1	18	5	3	1	3	5	3	20
3	4	1	1	1	1	2	1	11	2	1	1	3	1	8	3	4	1	4	3	4	19
4	3	4	3	3	2	3	4	22	3	3	3	3	5	17	5	3	2	3	4	3	20
5	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	5	2	5	18	3	3	5	3	3	3	20
6	1	5	1	4	2	5	2	20	5	1	4	2	2	14	5	2	4	5	5	2	23
7	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	2	3	5	17	3	3	4	3	3	3	19
8	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	3	1	4	3	3	17
9	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	15	2	1	3	3	1	3	13
10	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19
11	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
12	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
13	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
14	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
17	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18
18	3	3	3	4	3	5	3	24	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
19	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	3	5	26
20	5	3	5	5	2	5	2	27	5	5	5	5	2	22	2	5	2	5	3	5	22
21	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	5	2	5	18	3	3	5	3	3	3	20
22	1	5	1	4	2	5	2	20	5	1	4	2	2	14	5	2	4	5	5	2	23
23	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	2	3	5	17	3	3	4	3	3	3	19
24	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	3	1	4	3	3	17
25	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	15	2	1	3	3	1	3	13
26	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19
27	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
28	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
29	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
30	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
32	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
33	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18
34	3	3	3	4	3	5	3	24	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
35	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	3	5	26
36	5	3	5	5	2	5	2	27	5	5	5	5	2	22	2	5	2	5	3	5	22
37	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	5	2	5	18	3	3	5	3	3	3	20
38	1	5	1	4	2	5	2	20	5	1	4	2	2	14	5	2	4	5	5	2	23
39	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	2	3	5	17	3	3	4	3	3	3	19
40	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	3	1	4	3	3	17
41	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	15	2	1	3	3	1	3	13
42	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19

43	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
44	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
45	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
46	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
47	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
48	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
49	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18
50	3	3	3	4	3	5	3	24	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
51	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	3	5	26
52	5	3	5	5	2	5	2	27	5	5	5	5	2	22	2	5	2	5	3	5	22
53	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	2	1	3	1	3	13
54	3	1	3	5	1	4	1	18	4	3	5	5	1	18	5	3	1	3	5	3	20
55	4	1	1	1	1	2	1	11	2	1	1	3	1	8	3	4	1	4	3	4	19
56	3	4	3	3	2	3	4	22	3	3	3	3	5	17	5	3	2	3	4	3	20
57	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	5	2	5	18	3	3	5	3	3	3	20
58	1	5	1	4	2	5	2	20	5	1	4	2	2	14	5	2	4	5	5	2	23
59	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	2	3	5	17	3	3	4	3	3	3	19
60	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	3	1	4	3	3	17
61	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	15	2	1	3	3	1	3	13
62	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19
63	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
64	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
65	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
66	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
67	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
68	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
69	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18
70	3	3	3	4	3	5	3	24	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
71	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	3	5	26
72	5	3	5	5	2	5	2	27	5	5	5	5	2	22	2	5	2	5	3	5	22
73	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	2	1	3	1	3	13
74	3	1	3	5	1	4	1	18	4	3	5	5	1	18	5	3	1	3	5	3	20
75	4	1	1	1	1	2	1	11	2	1	1	3	1	8	3	4	1	4	3	4	19
76	3	4	3	3	2	3	4	22	3	3	3	3	5	17	5	3	2	3	4	3	20
77	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	5	2	5	18	3	3	5	3	3	3	20
78	1	5	1	4	2	5	2	20	5	1	4	2	2	14	5	2	4	5	5	2	23
79	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	2	3	5	17	3	3	4	3	3	3	19
80	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	3	1	4	3	3	17
81	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	15	2	1	3	3	1	3	13
82	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19
83	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
84	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
85	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
86	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
87	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
88	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
89	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18

43	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
44	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
45	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
46	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
47	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
48	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
49	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18
50	3	3	3	4	3	5	3	24	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
51	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	3	5	26
52	5	3	5	5	2	5	2	27	5	5	5	5	2	22	2	5	2	5	3	5	22
53	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	2	1	3	1	3	13
54	3	1	3	5	1	4	1	18	4	3	5	5	1	18	5	3	1	3	5	3	20
55	4	1	1	1	1	2	1	11	2	1	1	3	1	8	3	4	1	4	3	4	19
56	3	4	3	3	2	3	4	22	3	3	3	3	5	17	5	3	2	3	4	3	20
57	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	5	2	5	18	3	3	5	3	3	3	20
58	1	5	1	4	2	5	2	20	5	1	4	2	2	14	5	2	4	5	5	2	23
59	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	2	3	5	17	3	3	4	3	3	3	19
60	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	3	1	4	3	3	17
61	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	15	2	1	3	3	1	3	13
62	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19
63	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
64	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
65	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
66	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
67	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
68	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
69	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18
70	3	3	3	4	3	5	3	24	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
71	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	3	5	26
72	5	3	5	5	2	5	2	27	5	5	5	5	2	22	2	5	2	5	3	5	22
73	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	2	1	3	1	3	13
74	3	1	3	5	1	4	1	18	4	3	5	5	1	18	5	3	1	3	5	3	20
75	4	1	1	1	1	2	1	11	2	1	1	3	1	8	3	4	1	4	3	4	19
76	3	4	3	3	2	3	4	22	3	3	3	3	5	17	5	3	2	3	4	3	20
77	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	5	2	5	18	3	3	5	3	3	3	20
78	1	5	1	4	2	5	2	20	5	1	4	2	2	14	5	2	4	5	5	2	23
79	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	2	3	5	17	3	3	4	3	3	3	19
80	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	2	1	9	3	3	1	4	3	3	17
81	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	15	2	1	3	3	1	3	13
82	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19
83	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
84	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
85	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
86	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
87	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
88	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
89	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18

90	3	3	3	4	3	5	3	24	1	3	4	3	3	14	2	3	3	3	2	3	16
91	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	3	5	26
92	5	3	5	5	2	5	2	27	5	5	5	5	2	22	2	5	2	5	3	5	22
93	3	5	5	3	4	5	4	29	5	3	3	3	5	19	3	3	4	3	3	3	19
94	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	10	3	3	1	5	3	3	18
95	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	2	3	15	5	3	3	3	5	3	22
96	4	3	5	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	4	3	4	2	4	19
97	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	19
98	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	3	16
99	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	5	3	3	5	4	3	23
100	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	2	1	11	3	3	1	5	3	3	18

Desarrollo							D4	Mantenimiento					D5	Monitoreo				D6	R	R	R	R	R	R	R	
19	20	21	22	23	24	25		26	27	28	29	30		31	32	33	34									
1	3	1	2	3	2	1	13	1	2	2	1	1	7	3	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1
1	5	1	5	5	5	1	23	1	5	5	1	1	13	3	5	1	5	14	2	2	2	2	2	3	2	2
1	3	1	5	5	3	1	19	1	5	3	1	1	11	4	3	1	3	11	1	1	2	2	1	2	1	1
4	5	2	4	5	3	4	27	4	3	3	4	2	16	3	3	4	4	14	2	2	2	3	2	3	2	2
5	3	5	4	3	2	5	27	5	4	2	5	5	21	3	2	5	3	13	3	2	2	3	3	2	3	3
2	5	2	5	5	2	2	23	2	4	2	2	2	12	5	2	2	5	14	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	4	5	5	3	4	28	4	2	3	4	4	17	3	3	4	3	13	2	2	2	3	2	2	2	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	4	2	1	1	9	4	2	1	3	10	1	1	2	2	1	2	1	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	2	3	3	3	14	4	3	3	2	12	2	2	1	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	3	3	2	3	2	3	3	3
1	3	1	5	2	2	1	15	1	5	2	1	1	10	5	2	1	3	11	1	1	2	1	1	2	1	1
3	5	3	3	5	2	3	24	3	4	2	3	3	15	2	2	3	5	12	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	3	4	5	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	2	2	2	3	2	3	2	2
3	2	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	5	3	3	25	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	2	2	3	2	2	3	2	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1	1	7	1	2	1	3	7	1	1	2	2	1	1	1	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	5	3	30	3	5	5	3	3	19	3	5	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	5	5	5	2	23	2	5	5	2	2	16	4	5	3	2	14	3	3	3	2	2	3	3	3
5	3	5	4	3	2	5	27	5	4	2	5	5	21	3	2	5	3	13	3	2	2	3	3	2	3	3
2	5	2	5	5	2	2	23	2	4	2	2	2	12	5	2	2	5	14	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	4	5	5	3	4	28	4	2	3	4	4	17	3	3	4	3	13	2	2	2	3	2	2	2	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	4	2	1	1	9	4	2	1	3	10	1	1	2	2	1	2	1	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	2	3	3	3	14	4	3	3	2	12	2	2	1	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	3	3	2	3	2	3	3	3
1	3	1	5	2	2	1	15	1	5	2	1	1	10	5	2	1	3	11	1	1	2	1	1	2	1	1
3	5	3	3	5	2	3	24	3	4	2	3	3	15	2	2	3	5	12	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	3	4	5	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	2	2	2	3	2	3	2	2
3	2	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	5	3	3	25	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	2	2	3	2	2	3	2	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1	1	7	1	2	1	3	7	1	1	2	2	1	1	1	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	5	3	30	3	5	5	3	3	19	3	5	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	5	5	5	2	23	2	5	5	2	2	16	4	5	3	2	14	3	3	3	2	2	3	3	3
5	3	5	4	3	2	5	27	5	4	2	5	5	21	3	2	5	3	13	3	2	2	3	3	2	3	3
2	5	2	5	5	2	2	23	2	4	2	2	2	12	5	2	2	5	14	2	2	3	2	2	3	2	2
4	3	4	5	5	3	4	28	4	2	3	4	4	17	3	3	4	3	13	2	2	2	3	2	2	2	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	4	2	1	1	9	4	2	1	3	10	1	1	2	2	1	2	1	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	2	3	3	3	14	4	3	3	2	12	2	2	1	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	2	2	1	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	3	3	2	3	2	3	3	3

1	3	1	5	2	2	1	15	1	5	2	1	1	10	5	2	1	3	11	1	1	2	1	1	2	1
3	5	3	3	5	2	3	24	3	4	2	3	3	15	2	2	3	5	12	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	4	5	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	2	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	5	3	3	25	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	2	2	3	2	2	3	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1	1	7	1	2	1	3	7	1	1	2	2	1	1	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	5	3	30	3	5	5	3	3	19	3	5	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	5	5	5	2	23	2	5	5	2	2	16	4	5	3	2	14	3	3	3	2	2	3	3
1	3	1	2	3	2	1	13	1	2	2	1	1	7	3	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1
1	5	1	5	5	5	1	23	1	5	5	1	1	13	3	5	1	5	14	2	2	2	2	2	3	2
1	3	1	5	5	3	1	19	1	5	3	1	1	11	4	3	1	3	11	1	1	2	2	1	2	1
4	5	2	4	5	3	4	27	4	3	3	4	2	16	3	3	4	4	14	2	2	2	3	2	3	2
5	3	5	4	3	2	5	27	5	4	2	5	5	21	3	2	5	3	13	3	2	2	3	3	2	3
2	5	2	5	5	2	2	23	2	4	2	2	2	12	5	2	2	5	14	2	2	3	2	2	3	2
4	3	4	5	5	3	4	28	4	2	3	4	4	17	3	3	4	3	13	2	2	2	3	2	2	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	4	2	1	1	9	4	2	1	3	10	1	1	2	2	1	2	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	2	3	3	3	14	4	3	3	2	12	2	2	1	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	3	3	2	3	2	3	3
1	3	1	5	2	2	1	15	1	5	2	1	1	10	5	2	1	3	11	1	1	2	1	1	2	1
3	5	3	3	5	2	3	24	3	4	2	3	3	15	2	2	3	5	12	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	4	5	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	2	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	5	3	3	25	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	2	2	3	2	2	3	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1	1	7	1	2	1	3	7	1	1	2	2	1	1	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	5	3	30	3	5	5	3	3	19	3	5	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	5	5	5	2	23	2	5	5	2	2	16	4	5	3	2	14	3	3	3	2	2	3	3
1	3	1	2	3	2	1	13	1	2	2	1	1	7	3	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1
1	5	1	5	5	5	1	23	1	5	5	1	1	13	3	5	1	5	14	2	2	2	2	2	3	2
1	3	1	5	5	3	1	19	1	5	3	1	1	11	4	3	1	3	11	1	1	2	2	1	2	1
4	5	2	4	5	3	4	27	4	3	3	4	2	16	3	3	4	4	14	2	2	2	3	2	3	2
5	3	5	4	3	2	5	27	5	4	2	5	5	21	3	2	5	3	13	3	2	2	3	3	2	3
2	5	2	5	5	2	2	23	2	4	2	2	2	12	5	2	2	5	14	2	2	3	2	2	3	2
4	3	4	5	5	3	4	28	4	2	3	4	4	17	3	3	4	3	13	2	2	2	3	2	2	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	4	2	1	1	9	4	2	1	3	10	1	1	2	2	1	2	1
3	2	3	5	5	3	3	24	3	2	3	3	3	14	4	3	3	2	12	2	2	1	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	3	3	2	3	2	3	3
1	3	1	5	2	2	1	15	1	5	2	1	1	10	5	2	1	3	11	1	1	2	1	1	2	1
3	5	3	3	5	2	3	24	3	4	2	3	3	15	2	2	3	5	12	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	4	5	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	2	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	5	3	3	25	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	2	2	3	2	2	3	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1	1	7	1	2	1	3	7	1	1	2	2	1	1	1

3	2	3	5	5	3	3	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	5	5	5	3	30	3	5	5	3	3	19	3	5	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	5	5	5	2	23	2	5	5	2	2	16	4	5	3	2	14	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	3	3	2	3	2	3	2	3	3
1	3	1	5	2	2	1	15	1	5	2	1	1	10	5	2	1	3	11	1	1	2	1	1	2	1	2	1
3	5	3	3	5	2	3	24	3	4	2	3	3	15	2	2	3	5	12	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	2	3	4	5	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	3	4	27	4	3	3	4	4	18	5	3	4	3	15	2	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	5	3	3	25	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	2	2	3	2	2	3	2	3	2
1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1	1	7	1	2	1	3	7	1	1	2	2	1	1	1	1	1

Anexo 15: Base de datos de la muestra de la variable desempeño policial

N°	Motivación								D1	Ambiente							D2	Capacidad							D3	R	R	R	R
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22					
1	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	3	1	3	15	1	3	1	2	3	2	1	13	1	1	1	1
2	3	1	3	5	1	4	1	5	23	1	5	3	1	3	5	3	21	1	5	1	5	5	5	1	23	2	2	2	2
3	4	1	1	1	1	2	1	3	14	1	3	4	1	4	3	4	20	1	3	1	5	5	3	1	19	1	2	2	2
4	3	4	3	3	2	3	4	3	25	5	5	3	2	3	4	3	25	4	5	2	4	5	3	4	27	2	2	3	2
5	3	5	3	4	5	3	5	2	30	5	3	3	5	3	3	3	25	5	3	5	4	3	2	5	27	3	2	3	3
6	1	5	1	4	2	5	2	2	22	2	5	2	2	5	5	2	23	2	5	2	5	5	2	2	23	2	2	2	2
7	3	4	3	2	4	4	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	5	5	3	4	28	2	2	3	2
8	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	1	3	3	15	1	3	1	5	4	2	1	17	1	1	2	1
9	3	3	3	2	3	4	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
10	3	5	3	3	4	2	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
11	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	1	1
12	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	5	3	3	3	5	3	25	3	5	3	3	5	2	3	24	2	2	2	2
13	4	3	5	3	3	3	3	3	27	3	2	4	3	4	2	4	22	3	2	3	4	5	3	3	23	2	2	2	2
14	3	4	3	3	4	1	4	3	25	4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	2	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	5	3	3	3	4	3	24	3	4	3	4	5	3	3	25	2	2	2	2
17	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1
18	3	3	3	4	3	1	3	3	23	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
19	5	3	5	5	3	5	3	5	34	3	3	5	3	5	3	5	27	3	3	3	5	5	5	3	27	3	3	3	3
20	5	2	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	2	5	2	5	23	2	2	2	5	5	5	2	23	3	2	2	2
21	3	5	3	4	5	3	5	2	30	5	3	3	5	3	3	3	25	5	3	5	4	3	2	5	27	3	2	3	3
22	1	5	1	4	2	5	2	2	22	2	5	2	2	5	5	2	23	2	5	2	5	5	2	2	23	2	2	2	2
23	3	4	3	2	4	4	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	5	5	3	4	28	2	2	3	2
24	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	1	3	3	15	1	3	1	5	4	2	1	17	1	1	2	1
25	3	3	3	2	3	4	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
26	3	5	3	3	4	2	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
27	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	1	1
28	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	5	3	3	3	5	3	25	3	5	3	3	5	2	3	24	2	2	2	2
29	4	3	5	3	3	3	3	3	27	3	2	4	3	4	2	4	22	3	2	3	4	5	3	3	23	2	2	2	2
30	3	4	3	3	4	1	4	3	25	4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	5	3	3	3	4	3	24	3	4	3	4	5	3	3	25	2	2	2	2
33	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1
34	3	3	3	4	3	1	3	3	23	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
35	5	3	5	5	3	5	3	5	34	3	3	5	3	5	3	5	27	3	3	3	5	5	5	3	27	3	3	3	3
36	5	2	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	2	5	2	5	23	2	2	2	5	5	5	2	23	3	2	2	2
37	3	5	3	4	5	3	5	2	30	5	3	3	5	3	3	3	25	5	3	5	4	3	2	5	27	3	2	3	3
38	1	5	1	4	2	5	2	2	22	2	5	2	2	5	5	2	23	2	5	2	5	5	2	2	23	2	2	2	2
39	3	4	3	2	4	4	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	5	5	3	4	28	2	2	3	2
40	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	1	3	3	15	1	3	1	5	4	2	1	17	1	1	2	1
41	3	3	3	2	3	4	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
42	3	5	3	3	4	2	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2

43	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	1	1
44	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	5	3	3	3	5	3	25	3	5	3	3	5	2	3	24	2	2	2	2
45	4	3	5	3	3	3	3	3	27	3	2	4	3	4	2	4	22	3	2	3	4	5	3	3	23	2	2	2	2
46	3	4	3	3	4	1	4	3	25	4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	2	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	5	3	3	3	4	3	24	3	4	3	4	5	3	3	25	2	2	2	2
49	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1
50	3	3	3	4	3	1	3	3	23	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
51	5	3	5	5	3	5	3	5	34	3	3	5	3	5	3	5	27	3	3	3	5	5	5	3	27	3	3	3	3
52	5	2	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	2	5	2	5	23	2	2	2	5	5	5	2	23	3	2	2	2
53	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	3	1	3	15	1	3	1	2	3	2	1	13	1	1	1	1
54	3	1	3	5	1	4	1	5	23	1	5	3	1	3	5	3	21	1	5	1	5	5	5	1	23	2	2	2	2
55	4	1	1	1	1	2	1	3	14	1	3	4	1	4	3	4	20	1	3	1	5	5	3	1	19	1	2	2	2
56	3	4	3	3	2	3	4	3	25	5	5	3	2	3	4	3	25	4	5	2	4	5	3	4	27	2	2	3	2
57	3	5	3	4	5	3	5	2	30	5	3	3	5	3	3	3	25	5	3	5	4	3	2	5	27	3	2	3	3
58	1	5	1	4	2	5	2	2	22	2	5	2	2	5	5	2	23	2	5	2	5	5	2	2	23	2	2	2	2
59	3	4	3	2	4	4	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	5	5	3	4	28	2	2	3	2
60	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	1	3	3	15	1	3	1	5	4	2	1	17	1	1	2	1
61	3	3	3	2	3	4	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
62	3	5	3	3	4	2	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
63	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	1	1
64	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	5	3	3	3	5	3	25	3	5	3	3	5	2	3	24	2	2	2	2
65	4	3	5	3	3	3	3	3	27	3	2	4	3	4	2	4	22	3	2	3	4	5	3	3	23	2	2	2	2
66	3	4	3	3	4	1	4	3	25	4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	2	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	5	3	3	3	4	3	24	3	4	3	4	5	3	3	25	2	2	2	2
69	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1
70	3	3	3	4	3	1	3	3	23	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
71	5	3	5	5	3	5	3	5	34	3	3	5	3	5	3	5	27	3	3	3	5	5	5	3	27	3	3	3	3
72	5	2	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	2	5	2	5	23	2	2	2	5	5	5	2	23	3	2	2	2
73	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	3	1	3	15	1	3	1	2	3	2	1	13	1	1	1	1
74	3	1	3	5	1	4	1	5	23	1	5	3	1	3	5	3	21	1	5	1	5	5	5	1	23	2	2	2	2
75	4	1	1	1	1	2	1	3	14	1	3	4	1	4	3	4	20	1	3	1	5	5	3	1	19	1	2	2	2
76	3	4	3	3	2	3	4	3	25	5	5	3	2	3	4	3	25	4	5	2	4	5	3	4	27	2	2	3	2
77	3	5	3	4	5	3	5	2	30	5	3	3	5	3	3	3	25	5	3	5	4	3	2	5	27	3	2	3	3
78	1	5	1	4	2	5	2	2	22	2	5	2	2	5	5	2	23	2	5	2	5	5	2	2	23	2	2	2	2
79	3	4	3	2	4	4	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	5	5	3	4	28	2	2	3	2
80	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	1	3	3	15	1	3	1	5	4	2	1	17	1	1	2	1
81	3	3	3	2	3	4	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
82	3	5	3	3	4	2	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
83	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	1	1
84	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	5	3	3	3	5	3	25	3	5	3	3	5	2	3	24	2	2	2	2
85	4	3	5	3	3	3	3	3	27	3	2	4	3	4	2	4	22	3	2	3	4	5	3	3	23	2	2	2	2
86	3	4	3	3	4	1	4	3	25	4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	2	2
88	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	5	3	3	3	4	3	24	3	4	3	4	5	3	3	25	2	2	2	2
89	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1

90	3	3	3	4	3	1	3	3	23	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	5	5	3	3	24	2	2	2	2
91	5	3	5	5	3	5	3	5	34	3	3	5	3	5	3	5	27	3	3	3	5	5	5	3	27	3	3	3	3
92	5	2	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	2	5	2	5	23	2	2	2	5	5	5	2	23	3	2	2	2
93	3	5	3	3	4	2	4	3	27	5	3	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
94	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	2	2	1	15	1	2	1	1
95	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	5	3	3	3	5	3	25	3	5	3	3	5	2	3	24	2	2	2	2
96	4	3	5	3	3	3	3	3	27	3	2	4	3	4	2	4	22	3	2	3	4	5	3	3	23	2	2	2	2
97	3	4	3	3	4	1	4	3	25	4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	4	4	5	3	4	27	2	2	3	2
98	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	2	2
99	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	5	3	3	3	4	3	24	3	4	3	4	5	3	3	25	2	2	2	2
100	3	1	1	2	1	3	1	2	14	1	3	3	1	5	3	3	19	1	3	1	5	4	2	1	17	1	2	2	1

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&u=1080912376&o=1058487964&lang=es&cs=

feedback studio Katherin Zinder CCAHUA TAMARIZ gestion del talento humano y desempeño policial en la direccion de investigaciones de la pnp

Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General-PNP, 2018

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

AUTORA:
Br. Katherin Zinder Ccahua Tamariz

ASESORA:
Dr. Flor de María Sánchez Aguirre

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
3	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	3 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	ri.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
7	www.seguridadidl.org.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 85 Número de palabras: 20620 Text-only Report | High Resolution Activado



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General-PNP, 2018" del (de la) estudiante **Ccahua Tamariz Katherin Zinder** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 12 de enero del 2019

Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&u=1080912376&o=1058487964&lang=es&s=

feedback studio Katherin Zinder CCAHUA TAMARIZ gestion del talento humano y desempeño policial en la direccion de investigaciones de la pnp

Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General-PNP, 2018

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

AUTORA:
Br. Katherin Zinder Ccahua Tamariz

ASESORA:
Dr. Flor de María Sánchez Aguirre

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
3	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	3 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	ri.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
7	www.seguridadidl.org.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 85 Número de palabras: 20620 Text-only Report High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CCAÑUA TAMARIZ KATHERIN ZINDER

D.N.I. : 45923603

Domicilio : URB. LOS JARDINES DE SHANGRILA M.Z.C. LOTE 37 - PUENTE PIEDRA

Teléfono : Fijo : Móvil : 956287549

E-mail : Zinder.1715@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : M.AESTRA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CCAÑUA TAMARIZ KATHERIN ZINDER

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO POLICIAL EN LA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE LA INSPECTORÍA GENERAL - PNP, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 27-03-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Katherin Zinder Cahua Tamariz

INFORME TÍTULADO:

Gestión del Talento humano y desempeño Policial en la
Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General-
PNP - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Firma]

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN