

**Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar la  
producción policial en la División de Protección de  
Carreteras Policía Nacional del Perú - Bagua**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR :**

Br. Guillermo Dante Tello Rivera

**ASESOR :**

Dr. Manuel Ramos de la Cruz

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**CHICLAYO-PERÚ**  
**2019**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

"MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA  
PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE  
CARRETERAS POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - BAGUA"

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Guillermo Dante Tello Rivera

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 23 de enero de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dra. Jacqueline Margot Saldana Hillen

SECRETARIO: MGA. Tonis Yasely Mendoza Banda

VOCAL: Dr. Manuel Ramos de la Cruz

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



Yo, Guillermo Dante Tello Rivera egresado del Programa de Maestría ( X ) Doctorado ( ) Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 09410756.

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras Policía Nacional del Perú Bagua.
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Perú, 2019

Firma

Nombres y apellidos: Guillermo Dante Tello Rivera  
DNI: 09410756



LEGALIZACION NOTARIAL AL DORSO ⇨

El Notario no asume responsabilidad sobre el contenido del documento (Art. 108 del Decreto Legislativo del Notariado N° 1049)

## **DEDICATORIA**

Con mucho respeto y cariño hacia mis progenitores Antonio y Teresa quienes me brindaron su apoyo para conseguir mis metas, por orientarme y extenderme su ayuda en los momentos que más lo necesitaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

Guillermo Dante

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar me gustaría agradecerle a Dios por iluminarme para la formulación del presente informe de tesis y, a mis progenitores, quienes con su sapiencia me inculcaron el tesón para conseguir mis metas haciendo que se concretice este proyecto académico.

A la Universidad César Vallejo, al haberme cobijado en su Alma Mater, dándome la oportunidad de ser un profesional idóneo y exitoso.

Existen gran cantidad de personas que influyeron en algún lado de mi carrera profesional, a todos ellos les agradezco en función al apoyo y orientaciones ofrecidos a mi persona.

A ellos: Las gracias y muchas bendiciones.

El autor

## **PRESENTACIÓN**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

De acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a su disposición el informe de tesis titulado “Modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras Policía Nacional del Perú Bagua”, formulado con el fin de optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

El presente estudio es de tipo descriptivo y se centró en el personal policial de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua. Además, la investigación efectuada se encuentra compuesta de siete capítulos, que son analizados de manera resumida en cada uno de los acápite.

El autor, con mucho respeto, espera que el presente estudio sea evaluado, valorándose el sacrificio desplegado en formular la presente investigación. Y, por demás, estoy llano a recibir humildemente su fallo al presente Informe de Investigación, así como a hacer mías las observaciones y sugerencias presentadas, las que coadyuvarán a su mejoramiento. Es ocasión para transmitir mis agradecimientos a ustedes señores miembros del Jurado, así como a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de esta reconocida Casa Superior de Estudios, por todas las orientaciones y conocimientos que nos impartieron durante nuestro proceso formativo. Para finalizar pongo a merced del público en general este informe de investigación, recogiendo las sugerencias de aquellos ciudadanos que tengan interés en que el mismo se enriquezca.

El autor

## ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos Previos.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4 Formulación del Problema.....	57
1.5 Justificación del estudio.....	57
1.6 Objetivos.....	58
II. MÉTODO.....	59
2.1 Tipo de estudio.....	59
2.2 Diseño de investigación.....	59
2.3 Variables.....	60
2.3.1 Operacionalización de las variables.....	61
2.4 Población y muestra.....	63
2.5 Método de investigación.....	64
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
2.7 Validez y confiabilidad.....	66
2.8 Método de análisis de datos.....	67
2.9 Aspecto éticos.....	67
III. RESULTADOS.....	68
3.1 Descripción de los resultados.....	68
3.2 Resultado del diseño del método.....	82
3.3 Resultado de la validación del modelo.....	83
IV. DISCUSIÓN.....	84
V. CONCLUSIONES.....	88
VI. RECOMENDACIONES.....	89
VII. PROPUESTA.....	90
VIII. REFERENCIAS.....	116
ANEXOS.....	120
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv.....	151
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	152
Reporte Turnitin.....	153
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	154

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Origen policial.....	68
Tabla 2 : Ciudad de residencia.....	69
Tabla 3 : Naturaleza del destaque.....	69
Tabla 4 : Acuerdo con la política de rotación.....	70
Tabla 5 : Origen, resultados y consecuencias de la política de rotación de personal.....	71
Tabla 6 : ¿Cuál es la labor que cumple en la DIVPRCAR Bagua?.....	72
Tabla 7 : Naturaleza del problema del cumplimiento de la misión.....	72
Tabla 8 : Número de intervenciones policiales más destacadas en la DIVPRCAR Bagua.....	73
Tabla 9 : Diferencias en cuanto al tipo de tareas por cumplir entre el personal nato y destacado.....	74
Tabla 10: ¿Cómo calificaría su producción policial?.....	74
Tabla 11: Primera opción ¿Cómo se mejoraría la producción policial?.....	75
Tabla 12: Segunda opción ¿Cómo se mejoraría la producción policial.....	75
Tabla 13: ¿Usted ama y respeta a su institución?.....	76
Tabla 14: ¿Se encuentra motivado para el cumplimiento de su misión y funciones?.....	77
Tabla 15: ¿Por qué se encuentra motivado?.....	77
Tabla 16: ¿Por qué no se encuentra motivado?.....	78
Tabla 17: ¿Su institución le brinda todos los beneficios?.....	79
Tabla 18: Política de educación en la DIRPRCAR PNP.....	79
Tabla 19: Naturaleza del último curso de capacitación y/o actualización profesional o técnica.....	74
Tabla 20: Numérico del personal de suboficiales que son destacado por noventa (90) días a otras unidades por déficit de personal.....	138
Tabla 21: Labor operativa por divisiones y comisarías de protección de carreteras a nivel nacional 2017.....	139
Tabla 22: Logros alcanzados por la DIRPRCAR correspondiente al año 2017..	145
Tabla 23: Logros alcanzados por la DIVPRCAR Bagua año 2017.....	147
Tabla 24: Logros alcanzados por las DIVPRCARES Chiclayo, Trujillo y Piura	



año 2017.....	148
Tabla 25: Jurisdicción que le compete proteger a la DIVPRCAR BAGUA en la red vial.....	149
Tabla 26: Personal de la DIVPRCAR Bagua 2017.....	150

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua - 2017. La realidad problemática deviene en razón de que el año 2017 la Dirección de Protección de Carreteras PNP (DIRPRCAR-LIMA) detectó que la División de Protección de Carreteras PNP Bagua (DIVPRCAR-BAGUA) registró un bajo nivel de producción, asumiéndose que una de las causas que originó este fenómeno sería la constante rotación del personal PNP, dado el reducido número de efectivos natos en esta División PNP. Siendo entonces el Problema el siguiente: ¿Cómo un modelo de gestión del talento humano mejora la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua – 2017?; proyecto que se justifica debido que pretende mejorar la producción y el prestigio de la PNP. Se ha determinado como Variable Independiente: Gestión del Talento Humano y como Variable Dependiente: Producción Policial. Dentro del Método, esta investigación es Proyectiva y No Experimental. La Población está conformada por 93 servidores policiales y su Muestra asciende a 64 policías. Como Técnica se empleó: la Encuesta; asimismo, como Instrumento: el Cuestionario. Finalmente, se utilizó un plan de análisis estadístico de datos, mediante el cual se procedió a la elaboración de tablas y se realizó el análisis estadístico, mediante el software Excel y SPSS versión 17. El resultado más importante es que la mitad del personal PNP son destacados, los mismos que se encuentran desmotivados para el cumplimiento de su función, quienes solicitan incremento de personal para mejorar la producción policial. La conclusión más significativa es que la producción policial se ve afectada por múltiples factores, siendo la principal el mecanismo de rotación; lo que se pretende mejorar con la propuesta de un nuevo modelo de gestión del talento humano en la DIVPRCAR BAGUA.

Palabras Clave: producción policial, política de rotación, personal nato, personal destacado, gestión del talento humano, déficit de personal.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to design a talent management model to improve low-level performance of Peruvian Police (PNP) in Bagua Highway Protection Division (DIVPRCAR). This issue was detected by the DIRPRCAR PNP-LIMA, then, we are going to carry out a research to assess the effectiveness of this project and contribute with the prestige of the PNP. It is a projective and a non-experimental study, being the independent variable, talent management and the dependent variable, police performance. The population consists of 93 policemen and the sample 64 policemen. Surveys were used as researching techniques as well as questionnaires as researching tools. Tables and Statistical analysis as Excel software and SPSS software version 17.0 were performed in Statistical Data Analysis Plan. The most important finding is that since 50% of the PNP personnel is deployed, a discouragement to fulfill its role is observed, therefore an increase in personnel to improve police performance is requested. The most significant conclusion is that police performance is affected by multiple factors, being the most significant the turnover. The proposal of a new talent management model in the DIVPRCAR PNP BAGUA aims to change this situation.

**Keywords:** police performance, turnover, fixed personnel and deployed personnel, human talent management, staff deficit.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Para Tudela-Poblete (2012), en el mundo, la producción policial es un pilar básico en el desarrollo de políticas de orden público. Pero, en la región las fuentes de información y material de estudio son limitados. América Latina registra más de treinta años de críticas al quehacer policial, preciso por un lado, a la situación de incertidumbre que padecen los ciudadanos de las principales ciudades. Al tratarse de práctica policial se dificulta porque al comienzo quizás no todos comprendan lo mismo. Sobre el particular, existen diferentes acercamientos; empero, lo sustancial es que la eficacia policial no debería interpretarse solo desde la óptica de la consecuencia, sino también apreciando la manera cómo se ejerce y se consume la tarea principal.

Cabe resaltar que para efectos del presente informe de investigación los términos sobre “producción policial” están referidos a “labor policial”, “desempeño policial”, “labor operativa”, puesto que el análisis documental realizado muestra que no existe una definición precisa sobre “producción policial”; sin embargo, sí es claro que existen dichos términos e implícitamente se refiere al rendimiento de una Unidad Policial Operativa, en cuanto al número de intervenciones y capturas de personas y vehículos, incautaciones de especies, dinero, moneda, droga, armas, etc., inmersos en faltas y delitos, infracciones a la ley o infracciones administrativas, los que son registrados, evaluados y sistematizados estadísticamente para la toma de decisiones por parte del Comando de la PNP; pudiéndose considerar también como el rendimiento al que se arribó en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales y en el acrecentamiento de la gestión institucional. (Directiva N° 06-03-2012-DGPNP/EMG, 2012).

Durante el año 2017, la DIRPRCAR-LIMA efectuó un análisis y seguimiento de la producción policial que desarrollan las diferentes DIVPRCAR-PNP a nivel nacional, precisándose qué DIVPRCARs registraron buena producción (color verde), mediana producción (color amarillo) y baja producción (color rojo), encontrándose dentro de este último grupo la DIVPRCAR-BAGUA. (FUENTE: REUNION DE COMANDO y ANEXO CUADRO N° 02: Labor Operativa por

Divisiones y Comisaría de Protección de Carreteras a Nivel Nacional 2017 situado la sección anexos).

Desde la perspectiva del investigador, uno de los primordiales orígenes de la baja producción en la DIVPRCAR-BAGUA sería la constante rotación de personal, por un período de noventa (90) días del personal PNP en la condición de destacados, que llegan a la ciudad de Bagua procedentes de otras jurisdicciones, en calidad de apoyo; movimiento de personal que viene siendo dispuesto por el Comando de la DIRPRCAR-LIMA en forma permanente, dado el reducido número de efectivos natos en esta División PNP; hecho que se replica en algunas otras sedes con la misma problemática. (FORMATO N° 01: Memorandum Múltiple ubicado en la sección anexos).

Esta situación conlleva a que indefectiblemente cada tres (03) meses exista un relevo de aproximadamente el 50% del personal policial de la DIVPRCAR-BAGUA, con efectivos procedentes de las ciudades de Chiclayo, Trujillo y Piura en calidad de destacados. Cabe señalar, que estas tres (03) sedes precitadas sí cuentan con personal suficiente que hace posible que periódicamente y por disposición superior, se desprendan de parte de su personal para apoyar a otras jurisdicciones con déficit de personal, como es el caso de la DIVPRCAR-BAGUA.

Al respecto, la DIRPRCAR-LIMA viene elaborando periódicamente un Cuadro Numérico del Personal de Suboficiales PNP que son destacados por noventa (90) días, desde las sedes que cuentan con suficiente número de personal hacia las sedes con déficit de personal a nivel nacional. (CUADRO N° 01: Cuadro Numérico del Personal de Suboficiales PNP que son Destacados por Noventa (90) días a otras Unidades por déficit de personal ubicado en la sección anexos).

El mencionado movimiento de personal viene colisionando con el desarrollo y eficiencia de la labor policial, en cuanto al cumplimiento de la misión encomendada, la misma que es salvaguardar la seguridad de las personas y el patrimonio de los usuarios en las carreteras de la red vial nacional en la jurisdicción de la DIVPRCAR-BAGUA; en ese sentido, dicho personal PNP

destacado omite realizar las intervenciones policiales o no lo realizan minuciosamente, siendo su único interés el cumplir cuanto antes su destaque para retornar a su unidad de origen, a la vez, su ciudad natal.

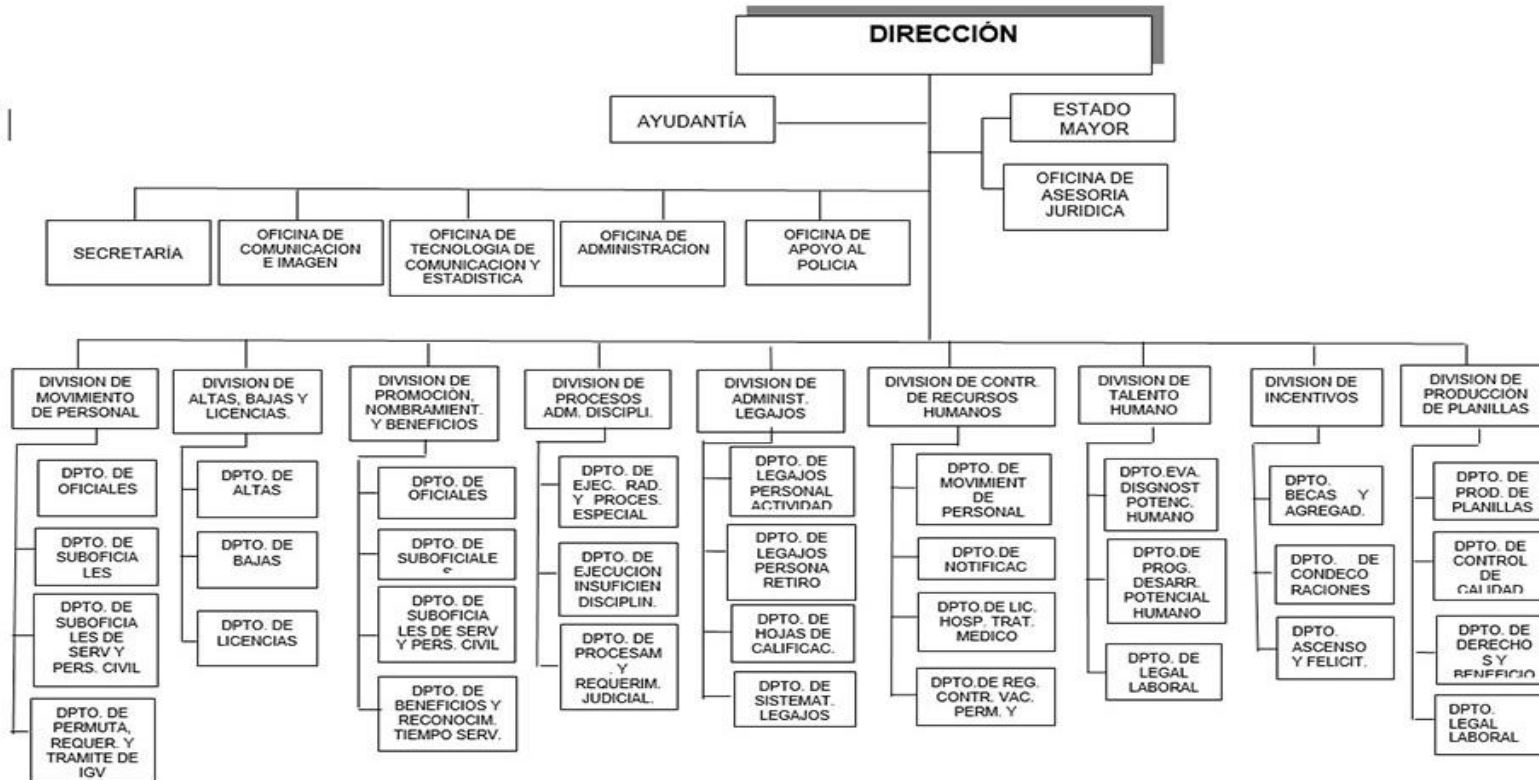
Consecuentemente, se presume que este problema viene produciendo bajos índices de producción, que se refleja en un registro mínimo de capturas de delincuentes, intervención de personas y vehículos requisitorizados, intervención de insumos químicos fiscalizados, droga, madera, armas de fuego, constatación de infracciones al reglamento general de tránsito de personas y transporte de carga, etc.

Según la página web de la Policía Nacional del Perú, la Dirección Ejecutiva de Personal PNP, es el órgano de apoyo de la Policía Nacional del Perú, que tiene por misión planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la administración del personal, en función de las necesidades del Instituto y dentro de sus funciones está la de administrar racional y técnicamente al personal PNP, en función del interés Institucional y del cumplimiento de su misión, así como proponer y ejecutar políticas y estrategias para la eficaz administración del personal.

Asimismo, dentro de su organización registra a la División de Talento Humano, de conformidad al organigrama que se presente a continuación:

## ORGANIGRAMA N° 01

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL PNP - 2017



FUENTE: Pag. Web PNP: <https://www.pnp.gob.pe/direcciones/dirrehum/organizacion.html>

El enfoque tradicional, del Recurso Humano o Personal, se fundamenta en la idea de un trabajador como un "*reemplazable*" dispositivo más del mecanismo de producción. Al mencionar acerca de Recurso Humano se está tildando al operario como un accesorio, como se aprecia en el concepto de la misión de la Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP.

El enfoque moderno de la gestión del talento humano está definida como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales; y, tiene una concepción del hombre como de "indispensable" para lograr el éxito de una organización; ya que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. (Chiavenato, 2009, p.49).

En consecuencia, según el análisis realizado se identifica que las decisiones tomadas por la Policía Nacional del Perú, a través de la Dirección Ejecutiva de Personal PNP, no estarían siendo tomadas en base al Enfoque Moderno de la Gestión del Talento Humano, a pesar de tener dentro de su estructura a la División de Talento Humano, sino que se estarían aplicando desde una perspectiva tradicional y desfasada.

## **1.2. Trabajos previos**

### 1.2.1. En el contexto internacional tenemos:

Gómez (2016), en la investigación: "Profesionalización policial en la administración pública federal, 2010-2014", (Tesis de Grado), Universidad Autónoma del Estado de México, se arribó a la siguiente conclusión:

- El objetivo de la investigación fue explicar los elementos de la Profesionalización Policial y los beneficios para la seguridad pública; fue un objetivo que se cumplió en forma y permitió observar que la profesionalización no se encuentra consolidada, tiene carencia procedimentales que impiden tener



policías dedicados a su profesión, quienes pueden ser proclives al crimen organizado o al soborno.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación en el sentido que la falta de profesionalización de la Policía Nacional del Perú, especialmente en la Policía de Carreteras de Bagua, dificulta contar con efectivos policiales dedicados a su profesión, lo que coadyuva a registrar una baja producción laboral.

Salomón (2014), consultora del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su artículo científico denominado *“El Desempeño Policial y la Satisfacción de la Ciudadanía” desarrollado en Honduras*, arribó a la siguiente conclusión:

- El desarrollo de este trabajo ha pretendido encontrar los ejes de la preocupación central que es “El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía”, situación que nos ha permitido reflexionar sobre la percepción ciudadana en torno a importantes temas que tienen que ver con la imagen y la legitimidad de la institución policial ante la ciudadanía. La principal conclusión es que la ciudadanía no se encuentra satisfecha con el desempeño de la institución que está llamada a garantizar su seguridad. Siente que existen problemas de gravedad diversa que no están recibiendo la atención de las máximas autoridades de la Secretaría de Seguridad, del Gobierno y del Congreso Nacional y cree que ya es hora de introducir los cambios necesarios para mejorar el desempeño y la credibilidad.

Este artículo se relaciona con el presente trabajo de investigación en razón de que la baja producción policial no solo se asocia al ámbito interno policial sino que tiene repercusiones en la población, que se manifiesta en su percepción de inseguridad, siendo pertinente realizar algunos cambios en la Institución para el mejor desempeño y credibilidad policial.

Marulanda y Mejía (2011) en su Informe Final de Tesis denominado *“Modelo de Gestión del Talento Humano y Planes de Acción y Cumplimiento para la Habilitación y Certificación en Buenas Prácticas Clínicas para Psynapsis Salud*

*Mental S.A*”, para optar el Grado de Magister en la Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia, arribó a las siguientes conclusiones:

- En la evaluación realizada a los estándares de Psynapsis Salud Mental S.A. para acceder a la habilitación como Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) se encontró en todas las áreas que conforman la norma, elementos importantes no desarrollados aún por la institución: talento humano, infraestructura y áreas físicas, dotación y mantenimiento, medicamentos y dispositivos médicos, procesos prioritarios, historia clínica y registros asistenciales, interdependencia de servicios, referencia y contra-referencia y seguimiento a riesgos.

Las falencias encontradas es una desventaja que imposibilita a Psynapsis Salud Mental S.A obtener el Certificado de Habilitación como IPS en tanto las mismas no sean subsanadas.

- Históricamente, la falta de una reglamentación jurídica que garantice una homogeneidad en la prestación de los servicios de salud es uno de los principales puntos débiles del sistema, sin embargo hoy con la normatividad vigente donde hace perentorio a las instituciones que pretenden asumir este reto, organizar todos sus procesos; garantiza a los usuarios la recepción de la atención bajo medidas responsables y estándares de calidad.

- Sin lugar a dudas, con los procesos de Investigación y Desarrollo establecidos por la Industria Farmacéutica para ofrecer a la comunidad nuevos medicamentos que aporten a su salud, ha habido avances significativos para la ciencia. Ofrece bastante credibilidad y confianza saber que además de la existencia de las investigaciones, también hay normas regulatorias que amparan su desarrollo y son puestas en las manos de grupos humanos e instituciones calificadas que cumplen todos los estándares de calidad que son de obligatorio cumplimiento.

- Las personas constituyen el primer activo de toda organización, de ahí la necesidad de que ésta sea mucho más consciente y esté más atenta de su fuerza de trabajo.

Al no contar Psynapsis Salud Mental con un programa estructurado frente a la gestión del talento humano, tiene el riesgo de invertir recursos y esfuerzos que no van a verse retribuidos según los objetivos organizacionales en tanto que el comportamiento organizacional sin planeación y procesos claros resultan de difícil medición, lo cual además no permitirá visualizar los cambios importantes que impacten a la organización y aporten a la calidad de la misma, impidiéndole posiblemente su permanencia en el mercado.

Este informe de tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación en vista de considerar al talento humano y su gestión, lo más importante de una entidad, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, esbozando conceptos y teorías generales acerca de la gestión del talento humano.

#### 1.2.2. En el contexto nacional tenemos:

Hoyos (2017), en la investigación: “Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima” (Tesis de grado), Universidad César Vallejo, se arribó a la siguiente conclusión:

- El diseño de puestos es esencial para facilitar el proceso de reclutamiento y selección, y por ende, para colocar al empleado con exactitud en el área requerida, mencionando que la evaluación de desempeño indicará si la selección, orientación, formación, capacitación han sido aplicadas correctamente.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación dado que finalizado el mismo se ha propuesto un modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua 2017, el cual contiene una descripción y perfil de los puestos de trabajo en esta dependencia policial, que está orientado a elevar la producción policial.

Callirgos (2016), en la investigación: “La motivación y desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú” (Tesis de grado), Universidad César Vallejo, se arribó a la siguiente conclusión:

- La motivación, los salarios, las aspiraciones laborales, las pretensiones y la seguridad tienen relaciones significativas con el desempeño laboral y el ambiente laboral se relaciona de manera directa con el desempeño laboral.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación dado que personal de la DIVPRCAR BAGUA ha mostrado escasa motivación lo que viene redundado en la baja producción policial.

Tejada (2016), en la investigación: “Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima 2016” (Tesis de grado), Universidad César Vallejo, se arribó a la siguiente conclusión:

- Existe una moderada relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales PNP de tránsito; existe alta relación alta positiva y significativa entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral; existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción labora y, existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación en vista que los efectivos policiales de la DIVPRCAR BAGUA han manifestado poca motivación para el cumplimiento de sus funciones, lo que incide en la baja producción policial.

1.2.3. En el contexto regional tenemos:

Yáñez (2018), en la investigación: “Incidencias de la cultura organizacional sobre el clima institucional, en el personal administrativo y docente de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas-Amazonas-2015”, arribó a la siguiente conclusión:

- El clima institucional de habilidad empática en los docentes y administrativos de la Facultad de Ingeniería de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas-Amazonas deviene en un clima adverso; en la dimensión cultura de la organización, el indicador identidad tiene menor clima adverso por mejorar, dado que los líderes no se preocupan por mejorar.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación en el sentido que en la DIVPRCAR Bagua también existe un clima laboral adverso, que cual se trata de mejorar con la propuesta de gestión del talento humano adjunto a la presente.

Sambrano y Torres (2017), en la investigación: “Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas-Amazonas 2015”, arribaron a la siguiente conclusión:

- La gestión del talento humano en las mypes del distrito de Chachapoyas es una de las tareas más descuidadas puesto que priorizan otras actividades y dejan de lado su recurso más valioso (Recurso Humano), presentando falencias principalmente en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño, así como también se aprecia ausencia de liderazgo y baja remuneración lo que trae consigo desmotivación y falta de identidad de los colaboradores con la organización; dentro de los principales motivos por los que las mypes no gestionan su talento humano se encuentra la falta de capacitación de los dueños y/o administradores, además en que las consideran poco útil y no prioritario.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación en vista que muestra que la gestión del talento humano en la DIVPRCAR Bagua-Amazonas, también no viene siendo aplicada por el comando de la PNP, por ende, no se prioriza al factor recurso humano, conllevando a desarrollar una mínima producción policial.

Santillán (2015), en la investigación: “Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, Región Amazonas – 2015”, arribó a las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, Región Amazonas, no se sienten satisfechos con el clima organizacional que existe dentro de la institución.

- La mayoría de los empleados persiguen objetivos personales.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación en vista que los efectivos policiales de la DIVPRCAR BAGUA tampoco aprueban el clima organizacional que existe en la institución, acorde al esquema del modelo de gestión del talento humano propuesto.

1.2.4. En el contexto local tenemos:

Castillo y Ruiz (2017), en la investigación: “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos de Bagua Grande, Amazonas”, arribó a la siguiente conclusión:

- Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Municipal de Servicios Eléctricos Bagua Grande, Amazonas; un porcentaje mayoritario indica que el clima organizacional y la satisfacción laboral están en un nivel promedio; un porcentaje menor señala que el clima organizacional y la satisfacción laboral es bajo y también alto, debiéndose realizar mejoras para minimizar los niveles bajos de dichos indicadores.

Esta tesis se relaciona con el presente trabajo de investigación en vista que coincide con la realidad problemática de la DIVPRCAR Bagua, que dada la desmotivación laboral, genera una baja producción policial.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Gestión del talento humano**

Chiavenato (2009) Define a la gestión del talento humano “como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” (p. 49).

Asimismo, se refiere también a la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas”, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”. (p. 52).

Marulanda y Mejía (2011) refieren que, para lograr sus objetivos, las organizaciones requieren de una serie de recursos que, administrados correctamente, les facilitarán alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, indican que:

#### **A. Existen tres tipos de recursos**

**a. Recursos Materiales:** Como el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.

**b. Recursos Técnicos:** Como los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

**c. Recursos Humano:** No sólo el empeño o la labor humana integran este rubro, sino también otros componentes que dan diferentes formas a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud entre otros.

Pese a que el dinero, los instrumentos de oficina y de producción son indispensables para la organización, los trabajadores, “el talento humano”, son de suma relevancia.

Por qué no utilizar el término recurso humano y centrarse en la mirada holística del término talento humano?, el primero se basa en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición con la concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización que es realmente lo que le da sentido al segundo término.

Al tratar de recurso humano se está tildando a la persona como un instrumento, sin considerar que éste es el capital principal, poseedor de habilidades y características que le dan vida y acción a toda entidad; la pérdida de capital o de equipamiento es recuperable con un préstamo de dinero, sin embargo para la fuga del talento humano esta vía de solución es impracticable. Lleva mucho tiempo reclutar, capacitar y desarrollar al personal idóneo.

Hoy en día es sumamente importante el talento humano, y ya se le tiene como la clave del éxito de una empresa y, su gestión es esencial a nivel gerencial. Gestionando el talento humano, una entidad eficaz coadyuva a elevar una calidad de vida laboral, en la cual sus colaboradores se encuentren motivados a desarrollar sus actividades, a bajar los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza laboral.

## **B. Etapas de las organizaciones y la administración del talento humano.**

Asimismo, Marulanda y Mejía (2011) mencionan que la administración del talento humano es una materia que se originó a inicios del siglo XX, dado el desarrollo y a lo enredado de las tareas organizacionales, producto de la Revolución Industrial.

**a. Era de la Industrialización Clásica:** Etapa que continúa de la Revolución Industrial y que abarcó hasta 1950. Se caracteriza porque se intensifica internacionalmente la industrialización y la aparición de los estados desarrollados. La estructura organizacional de esta fase fue afectada por un fenómeno piramidal, en una burocracia centrista y en el asentamiento de reglas intrínsecas que coadyuvarán a instruir y uniformizar la conducta de los miembros de la entidad.



La cultura organizacional estaba basado en el mantenimiento de viejas tradiciones y valores. Los trabajadores eran vistos como recursos de producción (máquinas, equipo, capital). Por tal razón, la administración de personas fue catalogada históricamente relaciones industriales.

Relaciones Industriales intentó que sus procedimientos permitieran la conciliación entre las entidades y los trabajadores, tratando de aminorar la distancia entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, que fueron tildados de antagónicos; ésta oficina tendría la misión de supervisar que los intereses de las personas no se aparten de los intereses de la empresa, mientras que la perspectiva que se observaba de la persona como trabajador, solía atenderse como un engranaje más al interior de la entidad, tal si fuera materia prima, no considerando sus expectativas como persona o ser humano.

**b. Era de la Industrialización Neoclásica:** Etapa que comprende de 1950 a 1990. Luego de la gran guerra, el orbe comenzó a evolucionar con rapidez; el intercambio comercial pasó de local a regional, de regional a internacional y se tornó cada vez más complicado.

Con el transcurrir de los años el viejo modelo burocrático y piramidal, se volvió apático e inflexible frente a los cambios del entorno, la definición de Relaciones Industriales pasó por una variante comenzando el concepto de Administración de Personal, y en los años 70 varia por los términos de Administración de Recursos Humanos donde ya no solo se pretendía mediar los conflictos o solo observar a los trabajadores como individuos pasivos cuyas actividades tenían que planearse, para ser catalogados como capital vivo, colaboradores de las transformaciones dentro de las entidades.

**c. Era de la Información:** De 1990 hasta el día de hoy. La tecnología de la información, que comprende la TV, la telefonía y la computación, ocasionó avances indescriptibles y cambió la sociedad en una real aldea global. Suceso similar con la Revolución Industrial en su momento. La información se desplazó

por todo el mundo en cortísimo tiempo. La tecnología de la información dio origen a la globalización de la economía.

La competitividad se tornó potente y complicada entre las entidades. El inestable mercado de capitales emigró de un continente a otro en segundos para encontrar inéditas ocasiones de negocio, no obstante temporales. En una etapa en que muchos administran la información en tiempo real, las entidades con poder de reunir la información y cambiarla raudamente en una ocasión para un innovador producto o servicio, antes que las demás, son las más exitosas.

El capital financiero ya no fue más el gran recurso valioso cediendo esa posición al conocimiento.

En esta fase, la tecnología se conduce por un inusual y potente desarrollo y comienza a influenciar grandemente en el desarrollo de las empresas y de las personas que la integran; en las entidades más sensibles a cambios en su alrededor, el sistema sobresaliente se basa ya no en espacios invariables sino en grupos multifuncionales de trabajo con tareas temporales orientadas a actividades especiales y con metas definidas.

La administración de recursos humanos origina una nueva visión: La gestión del talento humano; los trabajadores ya no son comunes recursos organizacionales sino que pasan a contener pericias y conocimientos importantes para la eficaz administración de recursos organizacionales; se resalta las disimilitudes individuales, tomándolas como entes impregnados de inteligencia y creatividad, de iniciativa y decisión y no como comunes recursos de la administración.

Ahora no es el caso administrar personas sino de administrar con las personas, surgiendo aquellas como el bien más célebre de la entidad; mientras que la moneda del mañana ya no será financiera, será el capital intelectual.

### **C. Integración de la gestión del talento humano a la dinámica organizacional**

Para Marulanda y Mejía (2011), la Gestión del Talento Humano es un espacio multidisciplinario conformado por diversas instancias que la fortalecen a favor de la entidad; hablando de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, también se trata de bienestar, de servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios, esparcimiento, incentivos, salud, transporte para los colaboradores, auditoria, etcétera.

Los mencionados procesos vistos desde las metas desarrolladas por la entidad, refuerzan su desarrollo y originan una unión eficaz de la fuerza laboral como es el talento humano: La interrelación psicológica entre trabajador y entidad es sustancialmente un suceso de correspondencia, la entidad realiza algunos procesos para y por sus integrantes (pago económico, seguridad y nivel; alternamente, el socio da su actividad laboral.

La entidad aguarda que el trabajador acate su autoridad, y por su parte éste confía que aquella actúe acertadamente y con justicia con él. La organización acrecienta sus perspectivas utilizando la autoridad y poder con que cuenta, en tanto que el trabajador fortifica sus esperanzas con algunos ensayos de influenciar en la misma o de restringir su apoyo. Ambos lados de la interrelación se encuentran guiados por lineamientos que determinan lo justo de lo injusto.

En tal virtud, se hace necesario la existencia de un soporte administrativo y líneas de base concretas que guíen las metas tanto de la organización como las individuales, caso contrario un desajuste de algún lado podría desarrollar en un malestar por parte de la entidad hacia el trabajador o a la inversa.

No hay leyes o principios generales para la gestión de recursos humanos, ésta es coyuntural, en otras palabras, obedece a la situación organizacional: el ambiente, la tecnología, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa, la visión sobre el trabajador, su naturaleza, número y calidad de las personas que integran la entidad.

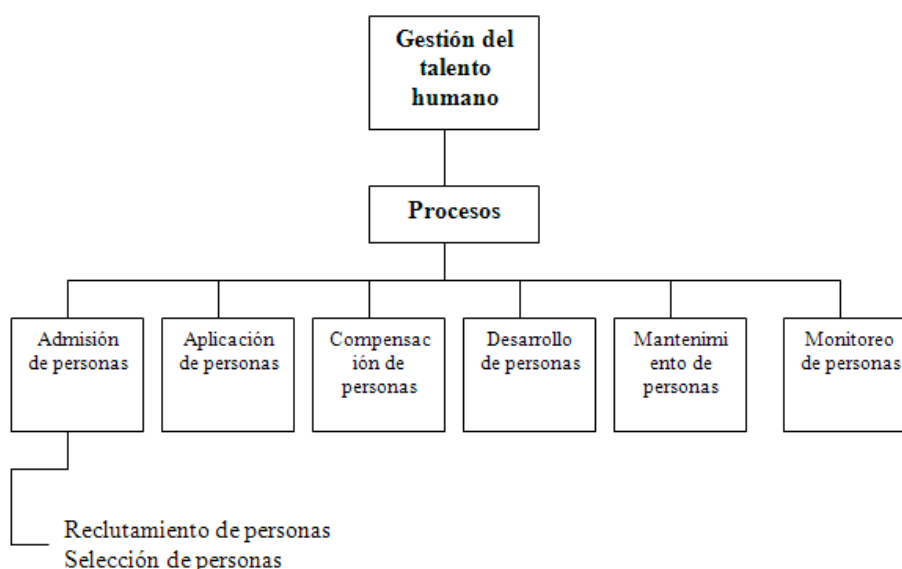
## D. Modelo de gestión del talento humano

Marulanda y Mejía (2011), indican que la globalización ofrece innovadores desafíos a las empresas, los que necesitan crear novísimos prototipos de gestión que les coadyuven a reforzar el talento del trabajador hoy por hoy. Lo que ha motivado la exigencia de un aprendizaje permanente, donde los colaboradores tengan la voluntad, la fuerza y la capacidad de ejercer todo su potencial, ya que en estos tiempos se piden modernas competencias para los empleados.

Con la transparencia advertida del basamento teórico que en esta época se ejecuta para la Gestión del Talento Humano, es evidente que en las doctrinas gerenciales, el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la inteligencia y la capacidad de los trabajadores fueron encumbradas a un nivel superior en la consecución de mejoras competitivas de la entidad. Haciéndose imprescindible repotenciar los recursos humanos con el desarrollo de arquetipos de gestión que aseguren la senda por la gestión del talento humano.

Chiavenato (2009), plantea seis procesos de la moderna gestión del talento humano. p (53).

**GRAFICO 1.** Procesos de la gestión del talento humano



Fuente: WEB: <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

### **a. Admisión de personas (División de reclutamiento y selección de personal)**

¿Quiénes deben laborar en la empresa? Procesos con el fin de incorporar nuevos colaboradores a la organización. Se denominan procesos de suministro de personas, que incluye reclutamiento y selección de personas.

Por el reclutamiento la entidad capta candidatos del mercado de recursos humanos para su posterior selección, funciona como un proceso de comunicación. Si el reclutamiento solo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos.

El proceso de selección es encontrar la armonía entre lo que procura la entidad y lo que los trabajadores brindan. Empero, no solo las entidades eligen; los trabajadores también escogen las entidades donde desean laborar, existe una selección correlativa.

El reclutamiento y la selección de personal integran un solo proceso: captación de nuevos trabajadores. El fin del reclutamiento es aprovisionar el proceso de selección con los postulantes; el fin de la selección es elegir y organizar los postulantes más idóneos a las necesidades del cargo y la empresa.

Ahora las empresas, enfocan su interés en métodos de reclutamiento que logren encontrar al postulante que tenga habilidades adecuadas para un determinado cargo laboral sin ejecutar tareas complementarias en su preparación, aparte de la inducción y el entendimiento de los regímenes de la organización.

La meta de la selección es reunir las particularidades personales a las exigencias del cargo. De no lograrse esta meta, tanto la utilidad como la complacencia de los trabajadores se perjudican. En este encuentro por la correcta integración entre la persona y el cargo, hay que contar claramente con los requisitos del mismo.

Para la selección se emplean instrumentos a saber: solicitudes, entrevistas, supervisión de antecedentes y cartas personales de recomendación, con la finalidad de conseguir información del postulante coadyuvando a que la entidad decida si las habilidades, conocimientos y capacidades del postulante son apropiados.

Personal del área del talento humano, tomarán en cuenta si el candidato ya trabaja en la compañía; solicitarán sus referencias, publicarán avisos o buscarán oficinas de empleo.

Luego de observar alguno de estos métodos, prosigue el proceso de contratación que concluye con la selección del candidato adecuado.

#### **b. Aplicación de personas (División de cargos y salarios)**

¿Qué realizarán los empleados? Procesos para proyectar las actividades que los colaboradores ejecutarán en la organización, y aconsejar y seguir su desempeño. Incluye diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de los colaboradores y evaluación del desempeño.

El objetivo de diseñar puestos de trabajo es procesar áreas laborales acordes a la empresa y a la técnica que desarrolla, según los requerimientos personales del empleado. El kit del asunto es hallar una interconexión entre lo que demanda la entidad y las expectativas de los trabajadores.

Con el estudio del puesto de trabajo se determinarán las peculiaridades y peticiones laborales, tanto desde una visión de orden técnico como humano. El estudio es importante a fin de cotejar si el diseño fue adecuado o si necesita de alguna regulación.

Reseñar un cargo es vincular qué hace el trabajador, cómo lo hace, en qué situación lo hace y por qué lo hace. La descripción del cargo es un simple resumen del volumen y de las primordiales responsabilidades del cargo.

La orientación de los individuos es algo primigenio luego se le podrá emplear satisfactoriamente a las distintas actividades de la entidad, ya que hay que inducirlas en su rol y transparentar sus funciones y metas tanto para los nuevos empleados como para los antiguos.

En tanto, la orientación es inoficiosa si el trabajador no conoce la misión y la visión de la organización, debiendo éste amoldarse también a la cultura organizacional de la empresa.

La evaluación del desempeño desarrolla diversos instrumentos que miden el rendimiento (cantidad y calidad laboral) adecuados a la situación organizacional; es un instrumento de valoración que facilita a los niveles gerenciales agregar validez a la empresa cuando luego del producto logrado se determina un programa de enriquecimiento acorde con los lineamientos organizacionales.

La evaluación del desempeño tiene el fin de: El encuentro de un adecuado régimen de retribuciones como herramienta para el crecimiento de la capacidad de los trabajadores, un apropiado proceso de valoración de los instrumentos empleados por la entidad (selección, formación, diseño del puesto de trabajo, retribuciones, etc.), o como herramienta para el perfeccionamiento de las interrelaciones entre la gerencia y los trabajadores, permitiendo advertir los anhelos de los colaboradores.

### **c. Compensación de las personas (División de beneficios sociales)**

¿Cómo retribuir a los colaboradores? Procesos desarrollados para estimular a los trabajadores y saciar las carencias personales más urgentes (Proceso de Retención). Lo conforman premios, remuneración, beneficios y servicios sociales.

Actualmente se origina una ardua competencia por el talento, por lo cual se hace necesario que las empresas analicen su táctica de captación y permanencia del talento.

Las entidades deben entender que la conservación de trabajadores eficaces es un movimiento estratégico que demanda de la atención de los cargos gerenciales.

Tan igual como las organizaciones proyectan y determinan sus tácticas de comercio, los trabajadores capaces programan sus carreras y su continuidad en una entidad siempre y cuando que ésta colme sus aspiraciones.

Las entidades deben encontrar en una diversidad de actividades el sentido de pertenencia de los grupos laborales: Asambleas para tocar metas afines, la festividad de los logros, y cenas grupales son formas fáciles para originar un sentido de pertenencia.

Determinar los motivos por los cuales los trabajadores desean abandonar o permanecer en su puesto es importantísimo para originar un plan de retención eficaz al interior de la empresa.

Una manera de llevarlo a cabo es empleando “entrevistas de salida” con el fin de advertir así las causas que motivan que un trabajador ha dejado su trabajo y cuáles podrían ser las situaciones que le motivarían a modificar su decisión.

Asimismo, se puede optar por desarrollar las “encuestas de clima laboral”, para determinar de qué manera son considerados por los empleados algunos temas primordiales en toda la empresa, tales como el salario, organización laboral, incentivos, crecimiento profesional, etcétera.

El precio de reemplazar a los trabajadores que abandonan la entidad o son separados, corresponde a 2 o 3 veces sus salarios.

- Remuneración y Retribuciones

Nadie labora ad honorem. Como colaborador de la entidad, cada trabajador se apega en proporcionar trabajo, entrega y empeño individual, sabiduría y destrezas, si se le da el honorario adecuado. El término de remuneración reúne



tanto gratificaciones externas como el salario e incentivos, y las internas (autonomía, carrera profesional, etcétera.).

La remuneración total es el paquete de compensaciones cuantificables de muchas organizaciones. Está compuesta por la:

- Remuneración básica: salario.

- Incentivos salariales: programas que recompensan a los trabajadores de correcta actuación, bonos, utilidades.

- Beneficios: O, remuneración indirecta. Se ofrecen mediante diferentes programas (vacaciones, seguros, alimentación, transporte).

Los objetivos del proceso de remuneración y retribución son: Conquistar a los empleados más aptos, conservar a los más capaces, incentivarlos, apropiada evaluación del desempeño, mejor programa de valoración del rendimiento y retroalimentación para comunicar de los logros y deméritos, acatar el reglamento (régimen de los empleados, sueldo mínimo y contrato).

#### **d. Desarrollo de personas (División de capacitación)**

¿Cómo evolucionar a los empleados? Procesos de instrucción y de acrecentamiento profesional e individual. Comprenden práctica y avance de los colaboradores, planes de renovación y crecimiento de las carreras y programas de comunicación e integración.

Desarrollar colaboradores es no solo proporcionarles información a fin de adquirir recientes conocimientos, habilidades y destrezas, y se vuelvan eficaces laboralmente, sino ofrecerles información precisa para que internalicen nuevos comportamientos, soluciones y nociones que cambien sus costumbres, permitiéndoles ser más eficientes laboralmente: formar es mejor que informar, ya que significa el fortalecimiento de la personalidad.

Los procesos de desarrollo comprenden 3 estratos que se sobreponen: el entrenamiento, el desarrollo de personas y el desarrollo organizacional. Los niveles secundarios, como entrenamiento y desarrollo de personal (E&D) analizan la instrucción personal y de qué forma se ilustran y desarrollan los individuos. El desarrollo organizacional (DO) es el nivel más extenso e implica la forma de aprender y desarrollarse las entidades mediante la versatilidad y la creatividad.

La capacitación, es un proceso educativo valioso desarrollado de forma organizada y sistémica, a través del cual el empleado internaliza conocimientos y habilidades laborales, y cambia sus comportamientos ante situaciones de puesto o de la empresa.

La obligación de capacitación y entrenamiento se origina de las raudas modificaciones del ambiente, el acrecentar la clase de los productos y servicios y mejorar la productividad para que la entidad continúe en una situación de competitividad, siendo esto uno de las metas a arribar por parte de las organizaciones.

Hoy en día, las empresas atienden la formación de sus grupos laborales como una parte de su vital inversión, y la sitúan como un elemento fundamental en la cimentación de la competitividad.

Como integrante del proceso de desarrollo del talento humano, la capacitación comprende de una parte, una secuencia determinada de condiciones y fases dirigidas a conseguir la lealtad del empleado, la elevación y conservación de su eficacia, así como su desarrollo individual y laboral en la organización, y por otro, un engranaje de formas, procedimientos y recursos para el avance de los programas y la incorporación de ejercicios específicos de la empresa para su habitual crecimiento y consecución de metas.

Por ende, la capacitación es considerada aspecto preponderante para que el empleado ofrezca el máximo de su capacidad en el trabajo, en vista de ser un proceso permanente que demanda la eficacia y la más elevada productividad

laboral, así mismo coadyuva a levantar el rendimiento, la moral y la creatividad del trabajador.

El entrenamiento, para Chiavenato, es un proceso instructivo inmediato y programado, a través del cual los colaboradores internalizan conocimientos, actitudes y habilidades, dado objetivos determinados. Incluye la entrega de saberes particulares relacionados a lo laboral, actitudes en relación a la entidad y ejercicio de destrezas.

Hoy por hoy el entrenamiento es considerado un puente para desarrollar competencias en los empleados para que estos se tornen más productivos, innovadores y valiosos y también puedan apoyar adecuadamente a conseguir las metas empresariales. Es una forma de añadir importancia a los colaboradores, a la empresa y a los usuarios o consumidores.

La administración del conocimiento es un ejercicio que data desde los inicios de la humanidad, es la capacidad de una entidad para innovar conocimientos, esparcirlo por la empresa y demostrarlo en productos, servicios y sistemas.

La renovación es un punto primordial de la creatividad en las entidades hoy en día. El cambio se encuentra por doquier: en las empresas, en los individuos, en los usuarios, en los productos, en los servicios, en la tecnología, en el tiempo y en el clima.

El factor de cambio es el individuo interna o externamente de la empresa, como integrante de la entidad o como un asesor foráneo.

El desarrollo de los colaboradores se vincula íntimamente con el desarrollo de sus carreras. Carrera es una cadena de cargos ocupados por un empleado y cargos cada vez más relevantes.

- Programas de Comunicación

Para contestar a los retos que se encuentran en un ambiente complicado y diverso, y para lograr las metas de competitividad y elevación de la producción, las organizaciones tendrán que activar a su talento humano innovando los métodos de administración gerencial.

La experiencia enseña que la comunicación viene a ser un arma fuerte al servicio de este proceso de regeneración, demostrando que la comunicación intrínseca efectúa un duplicado fin: une a la entidad en torno del plan de empresa y activa, incentiva e implica a los trabajadores en el programa de producción de bienes y servicios.

Una táctica de comunicación eficiente no se termina en la común propuesta de información "descendente" (dirección/trabajadores), y necesita un meticuloso proyecto que se internalice en la cultura organizacional y considere al cien por ciento de los elementos que comprenden aquella táctica.

La empresa contemporánea, aparte de ser una verdad económica, una verdad pública y, una verdad humana; es una entidad que comunica. Por tal motivo, sus protagonistas se deben interrelacionar de manera constante. El nivel gerencial es el encargado de generar el cambio, restituyendo el concepto de dirección autoritaria, por el de dirección participativa.

A fin que la comunicación obtenga logros tiene que ser razonable y uniforme para todos los niveles de la entidad. Así como es pertinente que todas las organizaciones trabajen con diversas políticas y estrategias, es imprescindible que consideren un régimen de comunicación que exprese a sus empleados, sin distinción de clases, el firme empeño de "comunicar".

#### **e. Mantenimiento de personas (División de higiene y seguridad)**

¿Cómo conservar a los empleados? Procesos que crean situaciones ambientales y psicológicas placenteras para las actividades de los colaboradores, comprende, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y sostenimiento de las relaciones sindicales.

- Disciplina:

En la actualidad, el concepto disciplina se entiende a cómo actúan los empleados en relación a las normas y procedimientos de comportamiento razonable para la entidad. .

La acción disciplinaria se encamina hacia tres pilares básicos:

- La acción correctora debe ser prioritario antes que la sancionadora. La meta es enmendar el comportamiento no deseado y no solamente penalizarlo.

- Debe ser progresiva. Se inicia con llamada de atención verbal, luego escrita, suspensión y despido del colaborador.

- La acción correctiva debe ser in situ, informativa y preventiva.

- Higiene y Seguridad en el Trabajo

La higiene en el trabajo viene a ser las normas que defienden la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de los peligros que afecten su salud en el cumplimiento de su deber; se relaciona con el diagnóstico y la previsión de enfermedades ocupacionales, a partir de la evaluación del colaborador y su entorno laboral.

La higiene laboral son saberes y métodos que ejecutados conllevan a identificar, examinar y gobernar factores del entorno y psicológicos, que se originan de la labor efectuada en el puesto y pueden motivar enfermedades o daño a la salud.

Se sabe que las situaciones en que las personas ejecutamos una tarea influyen severamente en la eficacia y agilidad de la acción realiza; si la situación física o psicológica es inadecuada, la producción decae, por más reparo que considera una entidad en la captación de los candidatos más competentes, en su

instrucción para el trabajo y en determinarles los guías más profesionales y originar un ambiente laboral idóneo.

Los programas de higiene en el trabajo contienen una forma preventiva ya que se orientan a la salud y a la satisfacción del empleado. Sus metas son: prevenir y eliminar el origen de las enfermedades profesionales, conservar la salud de los empleados y acrecentar la productividad mediante la supervisión del entorno laboral.

La seguridad laboral atañe a un grupo de normas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas aplicadas para precaver accidentes, orientadas a mitigar las situaciones inestables del entorno y a internalizar en los seres humanos sobre la exigencia de la ejecución de ejercicios preventivos.

Cada entidad registra su exclusivo compendio de seguridad, respaldado por norma legal y las consecuentes políticas internas; la meta de los servicios de seguridad es determinar normas y procedimientos, aplicando los recursos posibles para cautelar accidentes, supervisando los logros conseguidos.

La seguridad laboral integra la prevención de accidentes, robos e incendios. La dificultad en seguridad atañe la adecuación de la persona al puesto (selección de talento humano), aclimatación del trabajo a la persona (organización del trabajo), así como a los factores socio-psicológicos.

#### **f. Evaluación de personas (División de personal)**

Procedimientos aplicados para seguir y supervisar las actividades de los empleados y vigilar resultados (Proceso de Auditoría). Comprende base de datos y sistemas de información gerenciales.

Estos procedimientos se planifican de acuerdo a las condiciones ambientales del exterior y a los flujos organizacionales interiores para obtener mejor concordancia entre sí. En la evaluación de desempeño se inspecciona la

actividad productiva anterior para examinar la aportación que el colaborador realiza a fin de que se consigan objetivos del sistema administrativo.

La auditoría en el trabajo se torna como una técnica central para desarrollar el dominio de legalidad y la constatación de que la actividad en la entidad se lleva a cabo según los principios de economía, eficacia y eficiencia.

Todo individuo debe ser retroalimentado en relación a su desempeño, para conocer cómo camina en el trabajo. Sin ello, los colaboradores transitan sin ver. Las entidades deben evaluar el desempeño porque:

- Otorga una opinión sistemática para consolidar incrementos de sueldo, promociones y hasta despidos.
- Deja comunicar a los trabajadores sobre su ejercicio laboral, que deben renovar en la disciplina, en las actitudes, las destrezas o los saberes.
- Permite que los empleados sepan lo que el gerente piensa de ellos. La evaluación es desarrollada por los jefes con el fin de orientar a los colaboradores en relación a su desempeño.

Las entidades pueden ser comprendidas como una gama de extraordinarios sistemas de información que conectan las exigencias de información de cada procedimiento decisorio con el origen de datos, estos sistemas por más que estén separados, se sobreponen y se relacionan.

En las entidades un lado central de la auditoría está enfocada en el examen de los datos conseguidos; señalar las fallas observadas; la pesquisa del móvil, la precisión de si los programas y procedimientos podrían ser optimizados, para obtención o cambio de políticas empresariales, de acuerdo a las recientes exigencias acontecidas.

- Bases de Datos

La eficacia de la información es mejor con el soporte de las bases de datos porque disminuyen la memoria para archivos y en razón también que la información lógicamente relaciona coadyuva a la renovación y los procesos integrados y paralelos.

Las bases de datos pueden contener información de distintos estratos de complejidad como datos personales por cada trabajador, salarios, beneficios y servicios sociales, candidatos, cursos, etc.

Ciertos datos se acumulan para analizar y diagnosticar a los empleados haciendo evidentes las determinaciones; otras informaciones, se cuantifican y se ofrecen a manera de encuestas, análisis y seguimiento con fines de caracterización; otros datos se almacenan para obtenerlos más adelante, procesarlos y aprovecharlos de acuerdo a las exigencias de la entidad.

- Sistemas de Información

Sistema por el cual los datos se producen, se procesan y se transforman en información de forma organizada, colaborando en la toma de decisiones.

El inicio para proyectar un sistema de información del talento humano, es la base de datos. Su meta es proporcionar a los directivos información sobre los trabajadores.

La organización de un sistema de información del talento humano demanda: observación sistemática, análisis y evaluación de la entidad, requerimientos de información y debe determinar e integrar todas las redes de flujos de información a fin que sea orientada a cada equipo de decisiones.

La idea central es que el sistema de información es la fuente de la toma de decisiones de la entidad.

Por otro lado, Fernández (2012) afirma que la gestión del talento humano es la encargada de las personas en la entidad, que comprende:



- Captar individuos que cumplan con las competencias del cargo.
- Instruir a los trabajadores.
- Ofrecer las herramientas y ambientes propicios para la motivación y la productividad en la entidad.

Asimismo, la importancia de la gestión del talento humano es que:

- Origina entornos satisfactorios que encaminan la motivación, compromiso y productividad.
- Determina las necesidades de los trabajadores a fin de proyectar programas.
- Instruye a los colaboradores permanentemente.
- Construye programas de bienestar a los trabajadores.
- Respalda las determinaciones a las que arriban los jefes.

Sus funciones son las siguientes:

- Reclutamiento y Selección.

El Reclutamiento es el rastreo de candidatos latentes.

La Selección determina al candidato.

- Contratación.

Relación contractual de tipo laboral entre el seleccionado y la empresa.

- Inducción y Capacitación.

Por la inducción el recién contratado se compenetra con la organización y su funcionamiento. Su objetivo es favorecer su rápida ambientación.

Por la capacitación el colaborador se ilustra en su cargo según con las normas de la organización.

- Evaluación del Desempeño.

Es la observación del comportamiento y del trabajo del colaborador para identificar sus aciertos y subsanar sus deficiencias.

- Motivación.

Precisa la complacencia con el trabajo, el compromiso con la entidad y el afán de realizar los quehaceres óptimamente.

- Remuneración y Compensaciones.

La Remuneración incluye: sueldos, salarios, horas extras, prestaciones sociales.

La Compensaciones pueden ser monetarias y no monetarias.

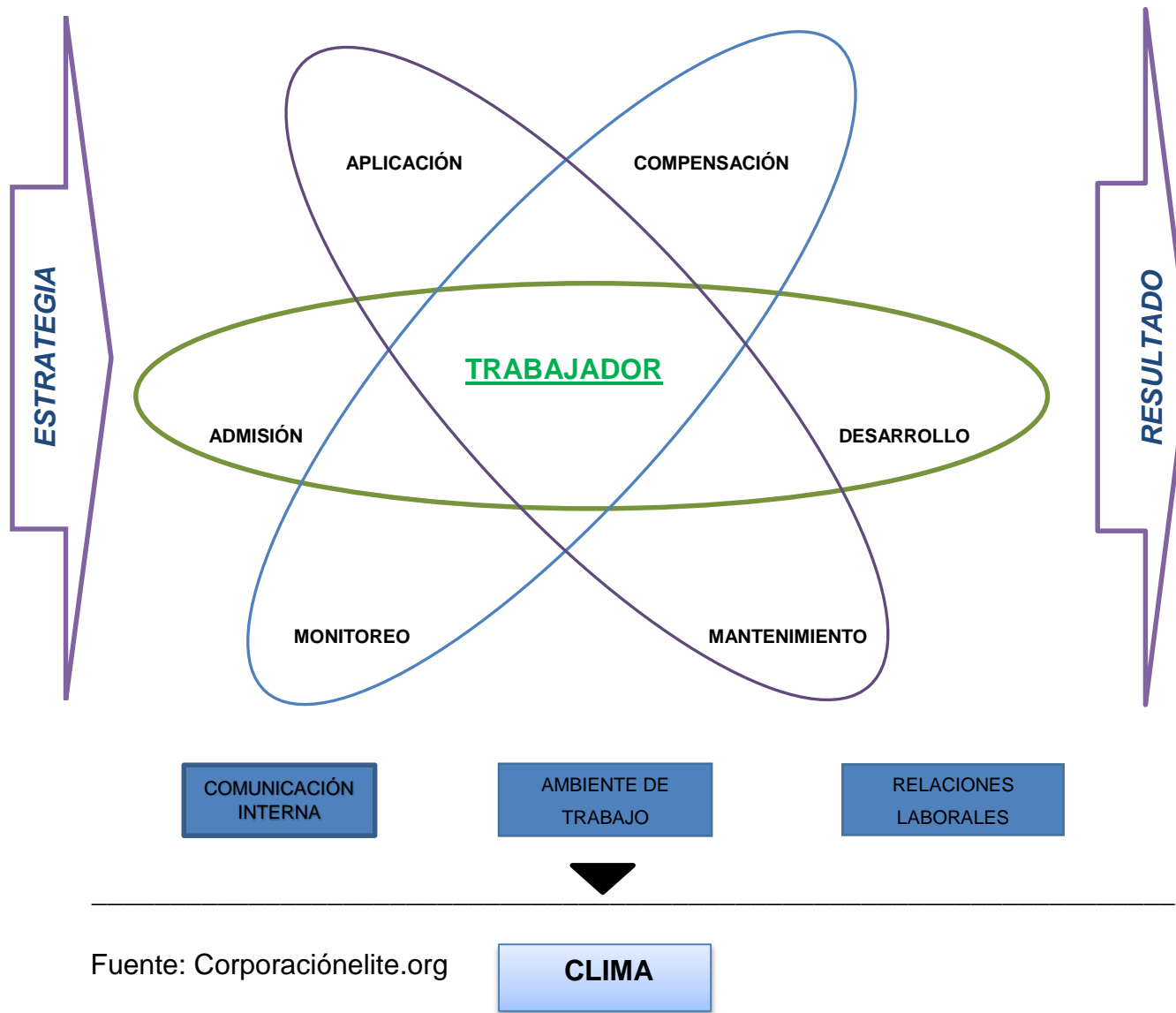
- Bienestar.

Se pueden dar en programas obligatorios (seguridad social) y programas voluntarios (recreación y deporte).

- Desvinculación.

Término del contrato.

**GRAFICO 2.** Modelo de gestión del talento humano



### **1.3.2 Producción policial**

Es el rendimiento de una Unidad Policial Operativa, en cuanto al número de intervenciones y captura de personas y vehículos, incautaciones de especies, dinero, moneda, droga, armas, etc., inmersos en faltas y delitos, infracciones a la ley o infracciones administrativas, que son registrados, evaluados y sistematizados estadísticamente, para la toma de decisiones por parte del Comando Institucional; pudiéndose considerar también como las conclusiones arribadas en la consecución de objetivos y la optimización de la gestión policial. (Directiva N° 06-03-2012-DGPNP/EMG, 2012).

En la sección anexos se presentan los siguientes cuadros:

Tabla N° 22: Logros alcanzados por la DIRPRCAR-LIMA correspondiente al año 2017.

Tabla N° 23: Logros alcanzados por la DIVPRCAR- BAGUA año 2017.

Tabla N° 24: Logros alcanzados por las DIVPRCARs Chiclayo, Trujillo y Piura año 2017.

### **1.3.3. Ubicación legal, orgánica y funcional de la DIVPRCAR-BAGUA.**

#### **A. La Constitución Política del Perú de 1993**

En su Artículo 166°, define la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú (PNP), a saber:

“La Policía Nacional del Perú tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras”.

**B.** El Decreto Legislativo N° 1148 - Ley de la Policía Nacional del Perú del 10 de diciembre del 2012.

En su Numeral 5) y Numeral 14) del Artículo 10° respectivamente, determina para la PNP las siguientes funciones:

“Prevenir, combatir, investigar y denunciar los delitos y faltas previstos en el Código Penal y leyes especiales, incluyendo los que se cometen en el transporte aéreo, marítimo, fluvial y lacustre”.

“Controlar el tránsito y garantizar la libre circulación vehicular y peatonal en la vía pública y en las carreteras a nivel nacional. Prevenir, investigar y denunciar los accidentes de tránsito”.

Asimismo, su Artículo 31° señala que los Órganos de Línea de la Policía Nacional del Perú son los encargados del cumplimiento de su finalidad fundamental y considera en su Numeral 8) a la Dirección Ejecutiva de Tránsito y Seguridad Vial (DIREJSEVI).

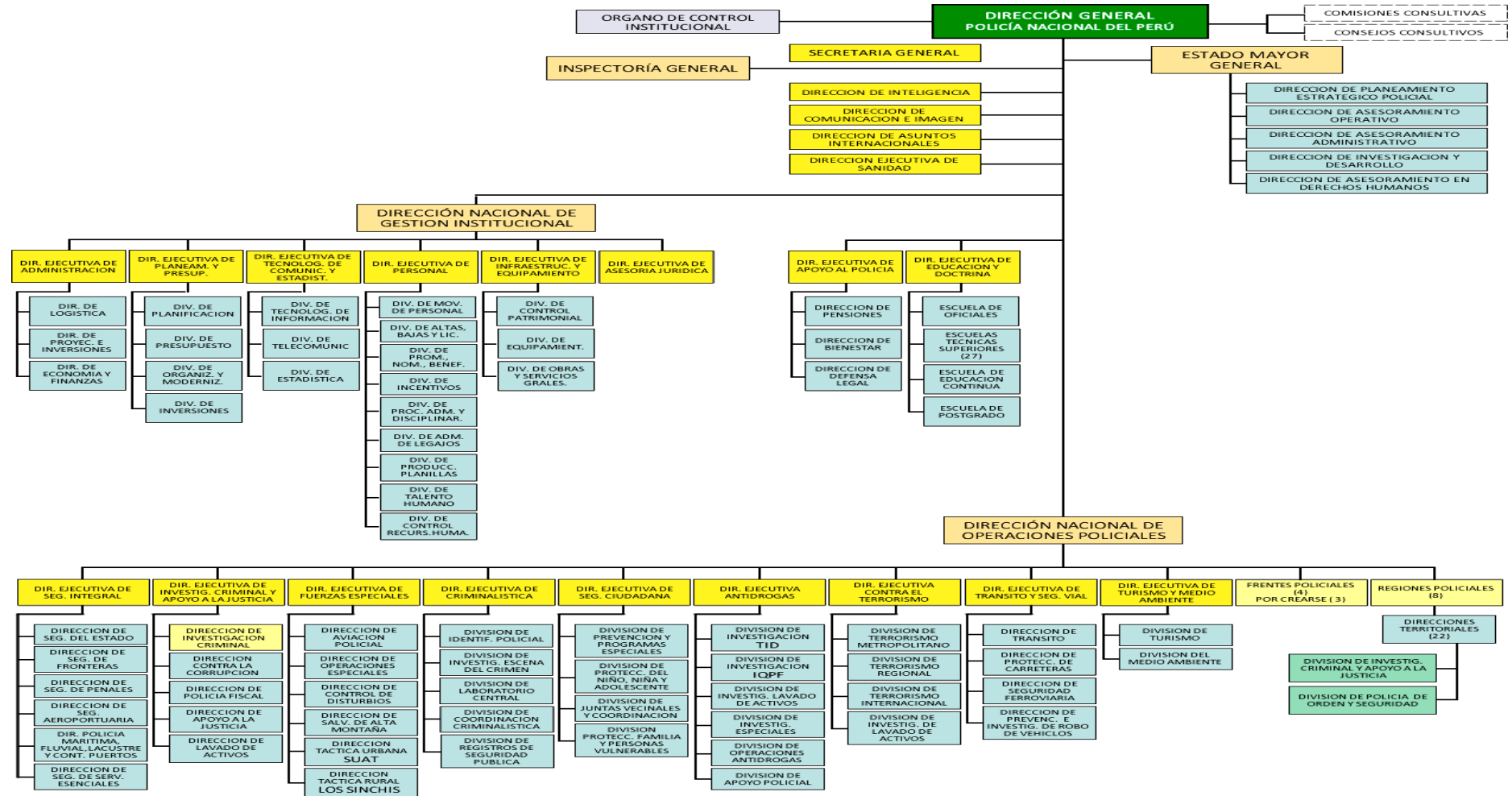
Los Órganos de Línea de la PNP son los encargados del cumplimiento de la finalidad fundamental.

A continuación se presente el Organigrama de la Policía Nacional del Perú, donde se aprecia como ente rector a la Dirección General de la PNP (DGPNP), en orden decreciente en la línea de comando se observa a la Dirección Nacional de Operaciones Policiales (DIRNOP), seguido de la Dirección de Tránsito y Seguridad Vial (DIRETSEVI) y la Dirección de Protección de Carreteras PNP (DIRPRCAR-LIMA), de este último depende la DIVPRCAR-BAGUA.

## ORGANIGRAMA 2.

FUENTE: PNP

### ORGANIGRAMA DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ



**C. La Dirección General de la Policía Nacional del Perú (DIRGEN-PNP)**

El Decreto Legislativo N° 1148 - Ley de la Policía Nacional del Perú (D. Leg., 2012), en su del Artículo 16° señala que la DIRGEN-PNP “es el órgano de Comando de más alto nivel de la PNP, encargado de la organización, preparación, administración, supervisión, desarrollo, disciplina y empleo eficiente de los recursos”.

**D. La Dirección Nacional de Operaciones Especiales (DIRNOP-PNP).**

El Decreto Legislativo N° 1148 - Ley de la Policía Nacional del Perú (D. Leg., 2012), en su del Artículo 30° señala que la DIRNOP-PNP “es el órgano de carácter técnico y ejecutivo, encargado de planear, comandar y supervisar las operaciones policiales”.

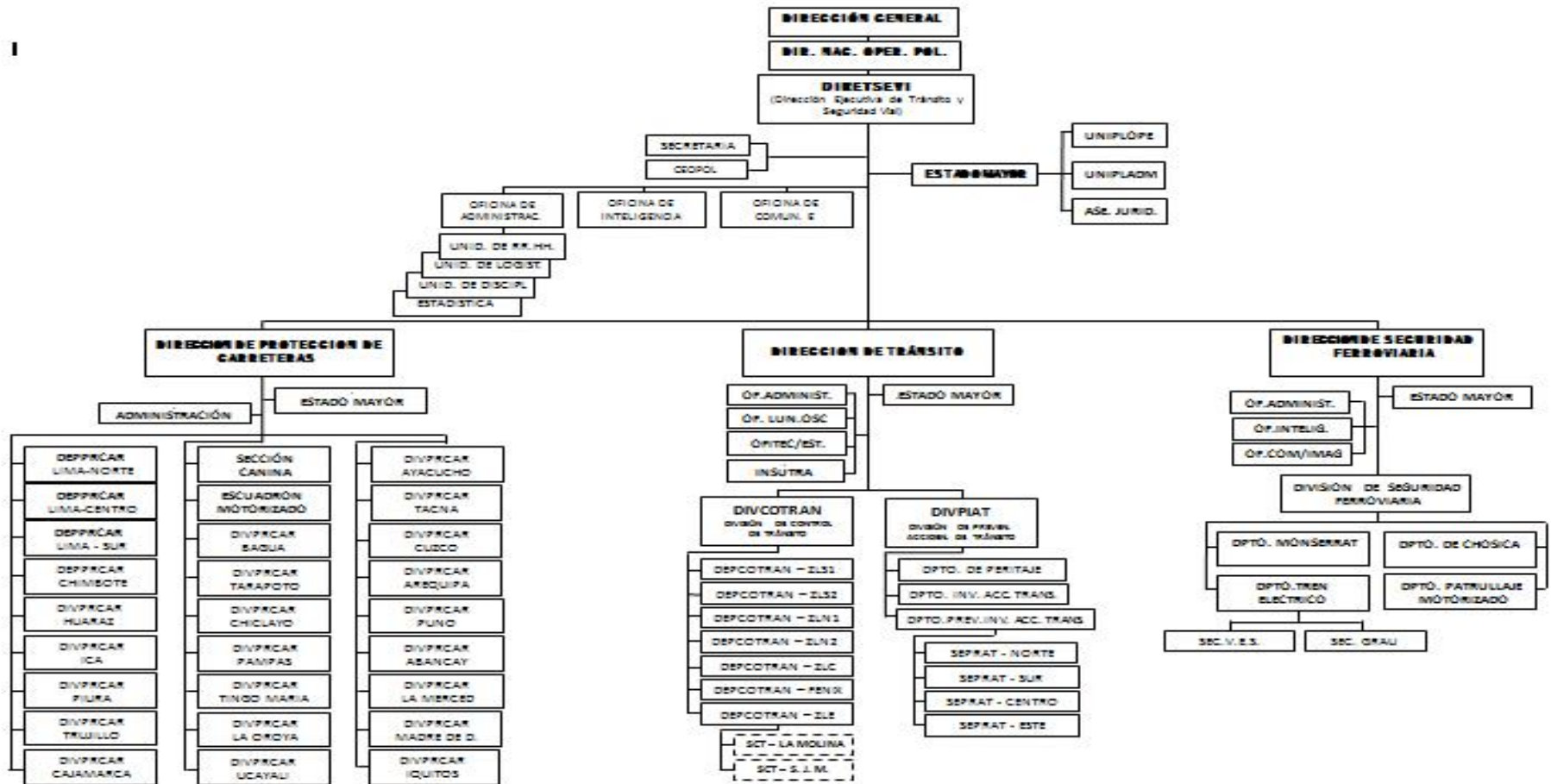
**E. La Dirección Ejecutiva de Tránsito y Seguridad Vial PNP (DIRETSEVI-PNP).**

La página web de la PNP señala a la DIRETSEVI como el “órgano técnico-normativo, de carácter sistémico en todo el territorio patrio, y ejecutivo operacional en Lima Metropolitana, su misión es hacer cumplir las leyes, fiscalizando el control de libre circulación vehicular y peatonal en la vía pública, así como su cumplimiento, garantizando y regulando el tránsito en las vías denominadas “vías rápidas” (vías expresas, corredores viales, vías troncales, etc.). Asimismo, asegurar el transporte automotor y ferroviario, prevenir e investigar los accidentes de tránsito; así como otorgar seguridad, vigilancia y control policial en las carreteras de la red vial nacional y a todo el Sistema Ferroviario Central y al Tren Eléctrico con el propósito de proteger a la persona, los bienes públicos y privados; contribuyendo así al desarrollo económico y social del país mediante la participación ciudadana”. Recuperado el 14 de Enero, 2016 de <http://www.pnp.gob.pe>.

### ORGANIGRAMA 3.

FUENTE: PNP

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL - 2017





La DIRETSEVI, ente rector de la seguridad vial, en su estructura orgánica cuenta con Órganos de Ejecución, y uno de ellos es la DIRPRCAR-LIMA, de conformidad al organigrama que antecede.

**F. La Dirección de Protección de Carreteras PNP (DIRPRCAR-LIMA)**

El Manual de Organización y Funciones –MOF-(2017), p.6, señala que la misión de la DIRPRCAR PNP es garantizar y proteger la vida y propiedad de las personas que transitan por las carreteras de la red vial nacional, prevenir y combatir los delitos, faltas e infracciones administrativas en las mismas, así como prestar auxilio y ayuda a las personas dentro de este ámbito.

Tiene las siguientes funciones:

- a.** Proporcionar seguridad, vigilancia y control policial en la red vial nacional.
- b.** Proteger la vida y propiedad de las personas que transitan por las carreteras.
- c.** Garantizar el cumplimiento de las leyes y disposiciones vigentes sobre el tránsito y transporte de pasajeros y de carga en general.
- d.** Prevenir y combatir los delitos, faltas e infracciones administrativas en las carreteras.
- e.** Prestar protección y auxilio a las personas y a la comunidad usuaria de las carreteras.

Asimismo, la DIRPRCAR cuenta entre sus Órganos de Ejecución, a la División de Protección de Carreteras Bagua (DIVPRCAR BAGUA).

**G. La División de Protección de Carreteras Bagua (DIVPRCAR BAGUA).**

El Plan Anual de Trabajo - PAT- (2017), p.4, define a la DIVPRCAR BAGUA como un órgano sistémico, técnico-normativo-ejecutivo, dependiente de la DIRPRCAR-LIMA, encargada de planear, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y supervisar las actividades referidas a control de carreteras.

El Manual de Organización y Funciones –MOF-(2017), p.4, señala que la misión de la DIVPRCAR-BAGUA es garantizar y proteger la vida y propiedad de las personas que transitan por las carreteras de la red vial de la jurisdicción, prevenir y combatir los delitos, faltas e infracciones administrativas en las mismas, así como prestar auxilio y ayuda a las personas dentro de este ámbito.

El MOF (2017), p.4, define como funciones de la DIVPRCAR-BAGUA las siguientes:

- a.** Vigilar y controlar las carreteras de la jurisdicción.
- b.** Prestar ayuda y protección a las personas que transitan por las carreteras.
- c.** Realizar las coordinaciones de rescate y auxilio de personas en peligro, en las carreteras.
- d.** Proporcionar seguridad a los bienes de las personas que transitan por las carreteras.
- e.** Prevenir y combatir la comisión de delitos, faltas e infracciones administrativas de las carreteras.
- f.** Detener al autor o autores de delitos flagrantes en las carreteras.
- g.** Intervenir preliminarmente en los accidentes de tránsito.
- h.** Coordinar con la Jefatura de la Región Policial Amazonas y otros funcionarios, apoyándolos en el cumplimiento de sus funciones.

i. Cumplir otras funciones que le asigne la DIRPRCAR-PNP-LIMA.

El MOF (2017), p.4, determina que la estructura de la DIVPRCAR BAGUA es la siguiente:

**a. Órgano de Comando.**

Jefe de División.

**b. Órgano de Asesoramiento.**

Oficina de Planeamiento Operativo y Administración.

**c. Órgano de Apoyo.**

Secretaria.

**d. Órgano de Ejecución.**

Comisaría de Protección de Carreteras (COMPRCAR) Pucará.

COMPRCAR Corral Quemado.

COMPRCAR Pedro Ruiz.

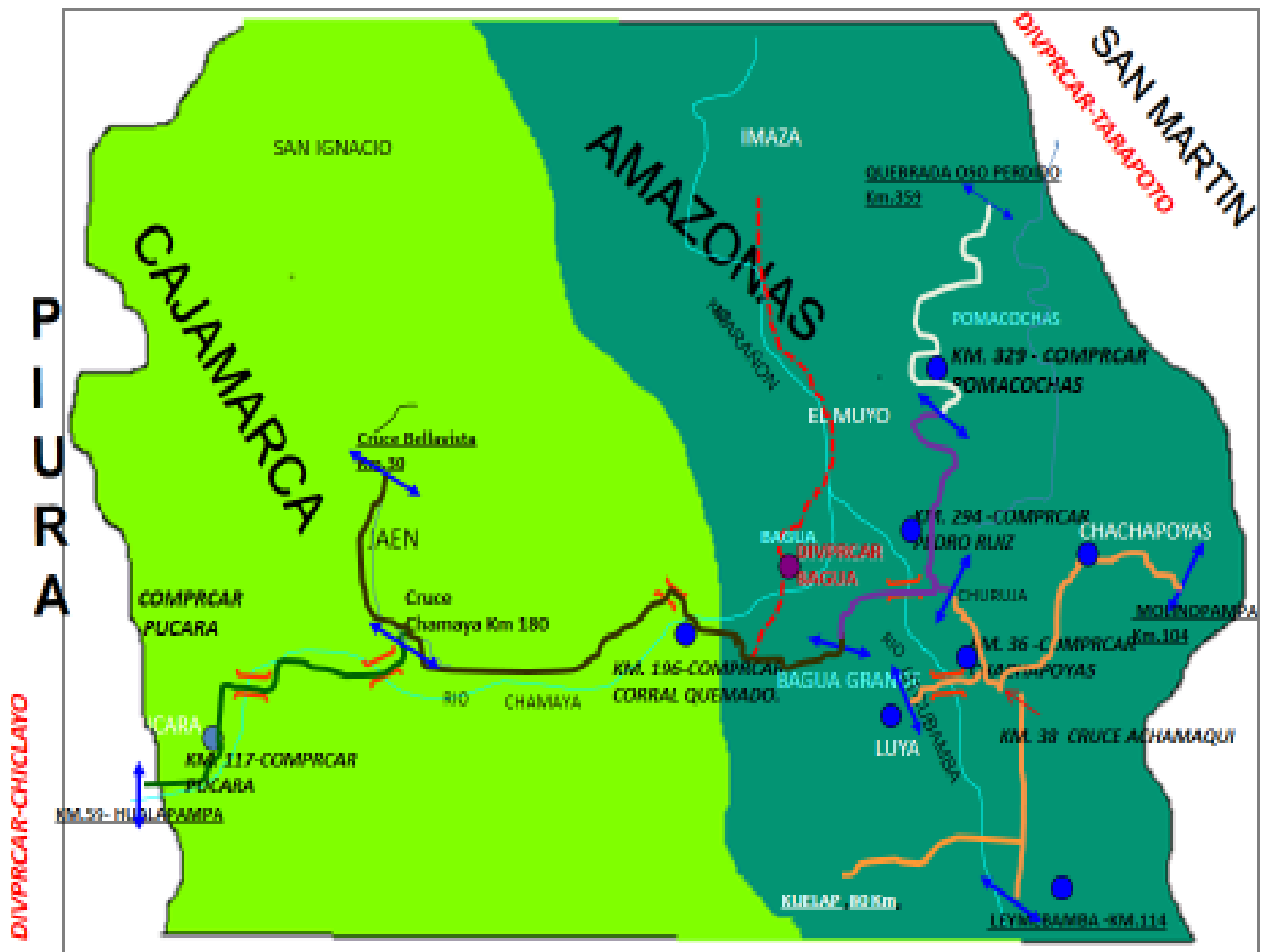
COMPRCAR Pomacochas.

COMPRCAR Chachapoyas.

A continuación se presenta el mapa jurisdiccional de la DIVPRCAR-BAGUA:

MAPA 1.

**MAPA JURISDICCIONAL DIVPRCAR BAGUA**



FUENTE: DIVPRCAR BAGUA

#### **1.3.4. Principios doctrinarios**

El Manual de Procedimientos Policiales -MAPRO- (2017), p.6, indica como principios doctrinarios los siguientes:

**A. Principio de Función Preventiva.**

Consiste en prevenir que el delito, falta o infracción se cometa. Es una situación que poco se percibe y que es notorio cuando hay deficiencias en las acciones preventivas.

**B. Principio de Seguridad Integral.**

En toda intervención policial se debe priorizar la “Conciencia de Seguridad”, que coadyuve a la seguridad física del personal interviniente, de la población y de las instalaciones o vehículos, para lo cual se debe identificar los riesgos y adoptar las medidas adecuadas para neutralizarlos.

**C. Principio de Legalidad.**

Es la observancia de las normas jurídicas correspondientes, además del irrestricto respeto por los derechos humanos en las intervenciones policiales.

**D. Principio de Responsabilidad.**

Consiste en aceptar plena y conscientemente las consecuencias que se deriven de la intervención policial, para lo cual el personal interviniente deberá estar imbuido y capacitado en los procedimientos policiales específicos a adoptar en cada caso.

**E. Principio de Ponderación y Mesura.**

Consiste en no caer en provocaciones ni excesos, demostrando en todo momento profesionalismo y capacidad.

**F.** Principio de Comunicación Oportuna.

Consiste en comunicar con celeridad a los comandos y autoridades competentes acerca de los hechos de competencia policial que se tenga conocimiento por razones de intervención o procedimientos vigentes.

**G.** Principio de Autoridad.

Potestad de mandar y hacerse obedecer.

**H.** Principio de Unidad de Mando.

El personal debe acatar disposiciones de un solo jefe.

**I.** Principio de Unidad de Dirección.

Un solo esquema y un jefe para un paquete de operaciones tendientes a igual objetivo.

**J.** Principio de Orden.

Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar (orden material). Un lugar para cada persona y cada persona en su lugar (orden social).

**K.** Principio de Equidad.

Combinación de benevolencia con la justicia aplicada en el trato personal.

**L.** Principio de Iniciativa.

Posibilidad de concebir y ejecutar un plan que se tiene, complementando los lineamientos que establezca el comando, y, en caso necesario supliéndolos eficazmente.

**1.3.5. Servicio de patrullaje en carreteras**

El MAPRO (2017), p.8, define al servicio de patrullaje en carreteras como la acción policial que cumple la Policía de Protección de Carreteras en el área de su

jurisdicción, con la finalidad de prevenir la comisión de delitos y faltas, prestar auxilio a los usuarios de la vía y localizar y denunciar las infracciones al Reglamento Nacional de Tránsito y normas conexas. Este servicio se realiza en vehículos patrulleros, sean estos automóviles, camionetas o motocicletas, a lo largo de la red vial nacional.

**A. Normas de operación del servicio de patrullaje en carreteras**

El MAPRO (2017), p.7, señala que las normas de operación para el servicio de patrullaje en carreteras son las siguientes:

**a.** Activar la vigilancia y patrullaje en las carreteras que conforman la red vial nacional, protegiendo la vida y la propiedad de los usuarios.

**b.** Fortalecer los operativos policiales y el patrullaje constante en los puntos de álgida estadística criminal y de accidentes de tránsito, con la finalidad de prevenir la realización de los mismos.

**c.** Garantizar y proteger el transporte de pasajeros y carga mediante tácticas planificadas.

**d.** Mantener libre, fluida y segura la circulación vehicular en carreteras.

**e.** Coordinar y apoyar a los funcionarios y/o autoridades competentes, en concordancia con los dispositivos legales vigentes.

**f.** Impulsar la instrucción de los servidores para acrecentar su profesionalismo y obtener la eficiencia y eficacia en el servicio policial, a través de cursos internos o extra-institucionales.

**g.** Distribuir estratégicamente los servicios policiales para lograr una mayor cobertura en la red vial nacional.

h. Fortalecer la imagen del personal policial, garantizando la honradez y transparencia en las intervenciones.

i. Poner énfasis en la difusión de las recomendaciones para prevenir de los accidentes de tránsito y siniestros, a través de la ejecución de coloquios de instrucción vial en los medios de comunicación.

j. Colaborar con la capacitación de conductores, especialmente de los encargados del transporte público de pasajeros.

### **1.3.6. Marco conceptual**

DIVPRCAR.- Siglas que corresponden a la denominación de una División de Protección de Carreteras, a nivel nacional.

Gestión.- Acción y efecto de gestionar, de administrar. (DRAE, 2017).

Gestionar.- Impulsar una iniciativa o un proyecto. Atención de la administración, organización y funcionamiento de una entidad, ejercicio económico o empresa. Manejar una situación problemática. (DRAE, 2017).

Humano.- De la humanidad o el ser humano, con sus características. Persona, hombre. (DRAE, 2014).

Modelo.- Arquetipo o punto de referencia para imitarlo o reproducirlo. (DRAE, 2017).

Producción.- Acción de producir, cosa producida, acto o modo de producirse. (DRAE, 2017).

Producción Policial.- Viene a ser el rendimiento de una Unidad Policial Operativa, en cuanto al número de intervenciones y capturas de personas y vehículos, incautaciones de especies, dinero, moneda, droga, armas, etc., inmersos en faltas y delitos, infracciones a la ley o infracciones administrativas,



los que son registrados, evaluados y sistematizados estadísticamente, para la toma de decisiones por parte del Comando Institucional.

Producir.- Causar, originar, ocasionar. (DRAE, 2014)

Talento.- Persona inteligente o apto para una determinada ocupación.

Talento Humano.- Inteligencia del individuo que discierne en forma versada la manera de solucionar en determinado quehacer, aceptando sus habilidades innatas de ser humano con talento; así como sus competencias, experiencias, entre otros factores.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo un modelo de gestión del talento humano mejora la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua – 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El presente trabajo de investigación, se justifica porque:

Servirá a las personas con capacidad de tomar decisiones, tal como un director o jefe de una gran unidad de la PNP pudiendo utilizar los aportes de esta investigación para generar herramientas de gestión válidas y bien construidas.

Pretende mejorar la producción policial en la DIVPRCAR-BAGUA; y subsecuentemente, elevar la imagen de esta División Especializada y por ende, el prestigio de la Policía Nacional del Perú.

Contribuirá para que la DIVPRCAR-BAGUA cumpla eficaz y eficientemente la misión encomendada a esta Unidad Especializada, redundando positivamente en los usuarios de la red vial nacional y coadyuvando también a disminuir la sensación de inseguridad en esta zona del nor oriente peruano.

Servirá de punto de partida para otros investigadores interesados en ahondar o ampliar el presente problema de estudio y la propuesta ofrecida en la misma; así como también será de utilidad para otras Divisiones de Protección de Carreteras a nivel nacional que presenten similar situación problemática.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua - 2017.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

**A.** Diagnosticar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua.

**B.** Identificar los factores determinantes que influyen en la baja producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua.

**C.** Diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua.

**D.** Validar un modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua.

## II. MÉTODO

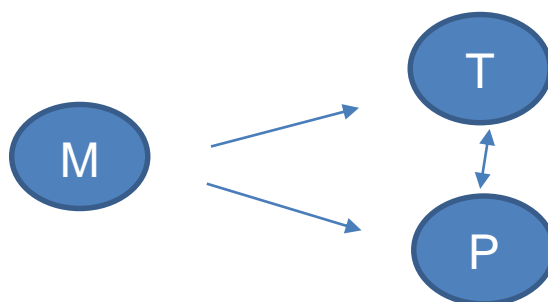
### 2.1. Tipo de Estudio.

El presente estudio de investigación es de tipo descriptivo-proyectivo. Según Hurtado (2010) la investigación proyectiva “consiste en la elaboración de una propuesta de plan, un programa, un procedimiento, un aparato, etc., como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, de una institución o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, de los procesos explicativos involucrados y de las tendencias futuras”. (p.564).

Asimismo, se observará y describirá los niveles de producción policial de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua, tratándose de definir las causas determinantes de la baja producción policial, y luego del diagnóstico, diseñar una propuesta de un modelo de gestión del talento humano en dicha Unidad PNP que pretenderá mejorar los índices de la producción policial.

### 2.2 Diseño de Investigación.

El presente estudio de investigación es de diseño no experimental-transversal. Según Rodríguez y Vargas (2013) el diseño transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Asimismo, no existe manipulación deliberada de las variables sino que se va a emplear la observación en relación a la baja producción de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua 2017 para luego analizarlo y, finalmente, proponer un modelo de gestión del talento humano.



M = Muestra con quienes se realizó el estudio

T = Teoría que fundamenta el modelo

P = Propuesta de modelo

## **2.3. Variables**

### **2.3.1. Definición conceptual**

#### **A. Independiente**

Gestión del talento humano: Según Chiavenato (2009) “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.” (p. 47).

#### **B. Dependiente**

Producción policial: No existe una definición conceptual precisa; sin embargo, está relacionado a los términos: Labor Operativa, Desempeño Policial, Labor Policial. (Tabla 21 Labor Operativa de la DIRPRCAR 2017)

### **2.3.2. Definición operacional**

#### **A. Independiente**

Gestión del talento humano: Viene a ser la organización, captación, reforzamiento, examen y supervisión de: bagajes, pericias, aspectos motivacionales, aptitudes, actitudes y salud del empleado visto de manera holística.

#### **B. Dependiente**

Producción policial: Viene a ser el rendimiento de una Unidad Policial Operativa, en cuanto al número de intervenciones y captura de personas y vehículos, incautaciones de especies, dinero, moneda, droga, armas, etc., inmersos en faltas y delitos, infracciones a la ley o infracciones administrativas, que son registrados, evaluados y sistematizados estadísticamente, para la toma de decisiones por parte del Comando Institucional; pudiéndose considerar también como las conclusiones arribadas en el cumplimiento de metas y la optimización de la gestión institucional. (Directiva N° 06-03-2012-DGPNP/EMG, 2012).

### 2.3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidades de incorporación</li> <li>- Cantidad de incorporados</li> </ul>	- Juicio de experto	- Escala de valoración
	Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de la orientación del desempeño</li> </ul>		
	Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situación de las remuneraciones</li> <li>- Calidad de la asistencia en salud</li> <li>- Condición del bienestar social</li> </ul>		
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad y calidad de capacitaciones</li> <li>- Políticas de ascenso</li> </ul>		
	Mantenimiento de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situación de la prevención de enfermedades</li> <li>- Situación de la prevención de accidentes</li> <li>- Situación del control de la disciplina</li> </ul>		

	Monitoreo o evaluación de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situación de la evaluación del desempeño</li> <li>- Calidad de base de datos</li> </ul>		
<p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">PRODUCCIÓN POLICIAL</p>	Política de personal y rotación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condición laboral</li> <li>- Repercusión de los destacados</li> <li>- Periodo de rotación</li> </ul>	- Encuesta	- Cuestionario
	Misión y producción policial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de la misión</li> <li>- Problemas en el cumplimiento de la misión</li> <li>- Cantidad de intervenciones</li> <li>- Tipo de intervenciones</li> </ul>		
	Identidad, compromiso, liderazgo, bienestar y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión de la institución</li> <li>- Satisfacción en el cumplimiento del deber</li> <li>- Identificación del liderazgo</li> <li>- Situación del clima laboral</li> </ul>		
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación de cursos</li> <li>- Cantidad de cursos</li> <li>- Obtención de certificaciones</li> </ul>		

## 2.4. Población y muestra

### 2.4.1. Población

La población está conformada por 93 servidores policiales, entre natos y destacados de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua, de los cuales existen 06 Oficiales PNP y 87 Suboficiales PNP distribuidos en 05 Comisarías de Protección de Carreteras dependientes de la DIVPRCAR-BAGUA, de conformidad a la Tabla N° 26 Personal de la DIVPRCAR BAGUA 2017.

Tabla 26 Personal de la DIVPRCAR BAGUA 2017

PERSONAL NATOS														PERSONAL DESTACADO												
UNIDAD	OFICIALES				OO TOTAL	SUB OFICIALES							SO SUB TOTAL	SUB OFICIALES								SO SUB TOTAL	SO TOTAL	TOTAL GRAL		
	CMD	MAY	CAP	TNTE		SB	ST1	ST2	ST3	S1	S2	S3		SS	SB	ST1	ST3	S1	S2	S3						
JEFATURA	1				1		2	1	1	2	4		10												11	
PUCARA		1			1		2		2		1	1	6		1	3	1		5	1				11	17	18
CORRAL Q.			1		1	1		1		1	7	1	11	1		2		2	4					9	20	21
PEDRO RUIZ		1			1	1				1	5	1	8			3		1		3				7	15	16
POMACOCAS				1	1			1	2	3			6		1	2	1		1	1				6	12	13
CHACHAPOYAS			1		1					5			5	2	1			2		3				8	13	14
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>87</b>	<b>93</b>			

FUENTE: DIVPRCAR BAGUA

### 2.4.2. Muestra

Se determinará la muestra utilizando la fórmula para deducir el tamaño de muestra cuando se sabe el tamaño de la población que es la siguiente:

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

En donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

Entonces asumiendo que:

Seguridad = 95%;

Precisión = 3%;

Proporción esperada = asumimos cercanía al 5%; p  
= 0.5 (50%) que maximiza el tamaño muestral.

Z $\alpha$  = 95% = 1.96

Se calcula:

$$= \frac{93 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95}{((0.03)^2 \times (93-1)) + (1.96^2 \times 0.05 \times 0.95)}$$

$$= 64$$

Se requirió encuestar a 64 efectivos policiales de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua para poder tener un nivel de seguridad del 95%.

## 2.5. Método de investigación.

### 2.5.1. Deductivo.



Según Carbajal, L. (2013), “el Método Deductivo de investigación es una forma general de razonamiento lógico que guía el pensamiento del hombre a conclusiones regidas por diversas reglas generalizadas que permite inferir nuevos conocimientos”.

Este método se utilizó para realizar un estudio general de la problemática del presente estudio de investigación, diagnosticándose la producción policial y sus efectos en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua, arribando a la identificación de los factores determinantes que influyeron en la baja producción policial que culminaron con la propuesta de un diseño de gestión del talento humano para mejorar su producción policial.

### **2.5.2. Analítico.**

Según lo publicado por Raúl, E. (2009), “el Método Analítico de investigación se refiere al análisis de los fenómenos, comenzando por el todo de un fenómeno y lo revista parte por parte (descomposición o separación del todo), comprendiendo su funcionamiento y su relación intrínseca”.

Este método se utilizó para realizar un análisis general, desmembrando el problema del presente estudio de investigación, desmontándolo en sus partes o elementos, para examinar las causas, la naturaleza y sus efectos diagnosticándose la producción policial en la División de Protección de Carreteras Bagua, pretendiendo mejorarlo a través de un nuevo diseño de gestión del talento humano para elevar su producción policial.

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.6.1. Técnicas**

#### **A. Encuesta**

Es el conjunto de preguntas estandarizadas enfocadas a una muestra representativa de la población, con la finalidad de entender opiniones o hechos

determinados. Registra algún margen de error a causa de que está influenciada por la subjetividad del encuestado.

## **2.6.2. Instrumentos**

### **A. Cuestionario.**

Para este caso el cuestionario será aplicado en forma aleatoria a 64 efectivos policiales de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua, sobre los siguientes indicadores: Política de Personal y Rotación, Misión y Producción Policial, Identidad, Compromiso, Liderazgo, Bienestar y Relaciones Interpersonales, así como en relación a la Capacitación.

Para lo cual se utilizará un cuestionario de tipo personal, conteniendo en total veintiséis (26) preguntas, las mismas que forman una combinación del tipo estructuradas y no estructuradas.

## **2.7. Validez y confiabilidad**

### **2.7.1. Validez**

#### **A. Juicio de Expertos**

Es una técnica de validación de instrumentos con el fin de constatar la integridad de una investigación que se conceptúa como “un criterio informado de individuos con experiencia en algún campo del saber, que son identificados por terceros como peritos calificados en éste, y que se permiten ofrecer información, evidencia, juicios y valoraciones”.

El instrumento ha sido validado por tres expertos, los mismos que registran crédito moral, ética y profesional de acuerdo al estudio y entendidos en temas y/o trabajos de investigación científica, quienes emitieron un juicio de valor en relación al contenido de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de evaluación.

### 2.7.2. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach

**Estadístico de confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	26

### 2.8. Método de análisis de datos

La tabulación de los resultados y a la elaboración de tablas y gráficos estadísticos se realizó mediante el software Excel y SPSS Versión 17.

### 2.9. Aspectos Éticos

La investigación debe tener mérito, vale decir, contribuir con perfeccionar el conocimiento de la información en la PNP; el mérito social o científico es un requisito ético en vista de que una investigación valiosa usa sensatamente los recursos que se tiene a la mano e impide su explotación. No debe arriesgarse a los servidores policiales a cubrir servicios sin la motivación respectiva y sin las herramientas adecuadas para lograr sus fines institucionales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de los resultados

#### POLÍTICA DE PERSONAL Y ROTACIÓN

**Tabla 1.** Unidad de origen policial

UNIDAD POLICIAL DE ORIGEN	PERSONAL	PORCENTAJE
DIVPRCAR BAGUA	32	50.0
DIVPRCAR CHICLAYO	12	18.8
DIVPRCAR PIURA	10	15.6
DIVPRCAR TRUJILLO	10	15.6
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

#### Interpretación

En la **Tabla 1** se observa que sobre la procedencia de los efectivos policiales que trabajan en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua (DIVPRCAR Bagua) como Unidad de Origen, el 50% de efectivos policiales (Suboficiales PNP) indicó que son personal nato de la unidad, en otras palabras que fueron asignado en forma permanente a la unidad; de igual modo, en segundo lugar de procedencia de los efectivos lo ocupa la DIVPRCAR Chiclayo con el 18.8% de personal rotado; el tercer y cuarto lugar cuenta con el 15.6% de personal rotado de las DIVPRCAR de Piura y Trujillo respectivamente; como análisis final se desprende que la muestra se encuentra compuesta de 50% con personal nato (32 efectivos) y 50% de personal destacado de otras unidades policiales pertenecientes a la Dirección de Protección de Carreteras (DIRPRCAR PNP) que corresponde también a 32 efectivos policiales.

**Tabla 2.** Ciudad de residencia

CIUDAD DE RESIDENCIA	PERSONAL	PORCENTAJE
JAZÁN	7	10.9
JAÉN	4	6.3
UTCUBAMBA	8	12.5
CHACHAPOYAS	6	9.4
BONGARÁ	2	3.1
BAGUA	1	1.6
LIMA	2	3.1
PIURA	12	18.8
CHICLAYO	12	18.8
TRUJILLO	10	15.6
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

En la **Tabla 2** se observa que con relación a la ciudad-residencia de los efectivos policiales que laboran en la DIVPRCAR – Bagua, indican que del cien por ciento encuestados el 18.8% (12 efectivos policiales) tiene como lugares de residencia la ciudad de Piura y Chiclayo respectivamente, el 15.6% (10 efectivos policiales) tiene como residencia la ciudad de Trujillo, el 12.5% (8 efectivos policiales) reside en la ciudad de Utcubamba, el 14.1% (9 efectivos policiales) indica que tiene como lugar de residencia la localidad de Jazán, el 9.4% (6 efectivos policiales) reside en la ciudad de Chachapoyas, el 6.3% (4 efectivos policiales) tiene como lugar de residencia la ciudad de Jaén, el 3.1% (2 efectivos policiales) tiene como lugar de residencia la ciudad de Lima y solamente el 1.6% que equivale a un efectivo policial tiene como lugar de residencia la ciudad de Bagua.

**Tabla 3.** Naturaleza del destaque

NATURALEZA DE SU DESTAQUE	PERSONAL	PORCENTAJE
A SOLICITUD	2	6.25
POR DISPOSICION SUPERIOR	30	93.75
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

## Interpretación

En la **Tabla 3** se advierte los resultados de la naturaleza por la que se dio el destaque de los efectivos policiales; al respecto, del total de encuestados de una muestra de 64 personas; 32 efectivos policiales mantienen la calidad destacados, de los cuales el 93.75% de encuestados que equivale a 30 efectivos policiales indican que fueron destacados por disposición superior, la misma que se encuentra supeditada a la política de comando del Jefe de la División respectiva y, solamente un 6.25% que equivale a 2 efectivos policiales es rotado a solicitud del mismo personal que puede ser por motivos de índole de salud o familiar.

**Tabla 4.** Acuerdo con la política de rotación

ESTÁ DE ACUERDO CON LA ROTACIÓN DEL PERSONAL	PERSONAL	PORCENTAJE
SI	32	50.0
NO	32	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

## Interpretación

En la **Tabla 4** se observa que en referencia a la respuesta sobre el acuerdo con la política de rotación, el 50.0% está de acuerdo con la rotación de personal que equivale a 32 efectivos y el 50% restante no se encuentra de acuerdo con la rotación de personal que equivale a la respuesta de 32 efectivos policiales; aclarando que el personal que indica que está de acuerdo con el proceso de rotación es el personal nato y los que se encuentran en desacuerdo con el proceso de rotación son el personal destacado.

**Tabla 5.** Origen, resultados y consecuencias de la política de rotación de personal

ORIGEN, RESULTADOS Y CONSECUENCIAS DE LA POLÍTICA DE ROTACIÓN DE PERSONAL	PERSONAL		PORCENTAJE	
	NATO	DESTACADO	NATO	DESTACADO
NO CONTESTA	1	0	1.6	0
ELEVA LA PRODUCCIÓN	10	0	15.6	0
AFECTA EN TODO SENTIDO	0	1	0	1.6
MAYOR SEGURIDAD EN LAS CARRETERAS	9	0	14.1	0
PERSONAL PERMANENTE	0	6	0	9.4
DEFICIT DE PERSONAL	7	10	10.9	15.6
ENCARECE LA CANASTA FAMILIAR	0	3	0	4.7
ES MUY CONSTANTE	0	3	0	4.7
IMPOSICION COMANDO	0	4	0	6.3
MUCHO TIEMPO	0	5	0	7.8
MAYOR SEGURIDAD EN EL SERVICIO	5	0	7.8	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>50.0</b>	<b>50.0</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>		<b>100.0</b>	

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

En la **Tabla 5** se despliega los resultados teniendo en cuenta las respuesta obtenidas del personal nato y destacado, señalando que del total del personal nato entrevistado, que equivalen a 32 efectivos policiales el 15.6% indica que la rotación de personal eleva la producción policial, el 14.1% señala que brinda mayor seguridad en las carreteras, el 10.9% menciona que está de acuerdo porque existe déficit de personal, el 7.8% opina que la rotación de personal ofrece mayor seguridad en el servicio; del personal destacado, que no está de acuerdo con el proceso de rotación, el 15.6% indica que se da por déficit de personal nato, el 9.4% indica que solamente debe existir personal permanente, el 7.8% no está de acuerdo con el proceso de rotación porque la rotación dura mucho tiempo, el 6.3% indica que la rotación se efectúa por imposición del comando, el 4.7% no está de acuerdo con la rotación porque es muy constante y encarece la canasta familiar respectivamente y el 1.6% indica que la rotación afecta en todo sentido.

## MISIÓN Y LA PRODUCCIÓN POLICIAL

**Tabla 6.** ¿Cuál es la labor que cumple en la DIVPRCAR-Bagua?

LABOR QUE CUMPLE EN LA DIVPRCAR-BAGUA	PERSONAL	PORCENTAJE
Personal operativo de patrullaje	50	78.1
Personal de seguridad de la instalación	1	1.6
Personal administrativo	13	20.3
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 6** nos indica cuál es la labor que el personal policial cumple en su COMPRCAR o DIVPRCAR; al respecto, el 78.1% cumple funciones operativas de patrullaje que corresponde a 50 efectivos policiales, el 20.3% realiza tareas administrativas que corresponde a 13 efectivos policiales y el 1.6% cumple labores de seguridad de las instalaciones que corresponde a un efectivo policial; advirtiendo que el mayor porcentaje de personal cumple labores operativas de patrullaje que es la razón de ser de esta unidad.

**Tabla 7.** Naturaleza del problema para el cumplimiento de su misión

NATURALEZA DEL PROBLEMA	PERSONAL	PORCENTAJE
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	27	42.2
FALTA DOTACIÓN DE PERSONAL	15	23.4
DESCONOCIMIENTO DE LA ZONA	10	15.6
NO CONTESTARON	9	14.1
OTROS PROBLEMAS	3	4.7
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 7** está relacionada con la naturaleza de los problemas que tienen los efectivos policiales en la DIVPRCAR-BAGUA; al respecto, el 42.2% que incluye a 27 encuestados indica que los problemas están relacionados con el fortalecimiento institucional, aspecto que incluye material logístico, asignación de vehículos, dotación de combustible, etc., el 23.4% que



equivale a 15 efectivos policiales indica que el problema reside en la escasa de asignación de personal, el 15.6% sostiene que el problema es el desconocimiento de la zona de trabajo que incluye 10 efectivos policiales, el 14.1% de los encuestados no contestaron esta pregunta que equivale a 9 efectivos y el 4.7% que equivale a 3 efectivos policiales manifestaron otros problemas como el alejamiento familiar y encarecimiento de la canasta familiar.

**Tabla 8.** Número de intervenciones policiales más destacadas en la DIVPRCAR Bagua

DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN	RESPUESTAS	
	NÚMERO DE INTERVENCIÓNES DESTACADAS	PORCENTAJE
INCAUTACIÓN DE ARMAS DE FUEGO, DROGA, COMBUSTIBLE, MADERA, CARBÓN, ETC.	6	5.5
INTERVENCIÓN DE PERSONAS Y VEHÍCULOS REQUISITORIADOS	22	20.2
IMPOSICIÓN DE PAPELETAS POR FALTAS RNT	39	35.8
RESCATE DE PERSONAS POR ACCIDENTES DE TRÁNSITO O POR FENÓMENOS DE NATURALEZA	42	38.5
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 8** indica las cantidad de intervenciones más destacadas; sobre el particular, el 38.5% de encuestados realizó 42 intervenciones de rescate de personas por accidentes de tránsito o por fenómenos de la naturaleza, el 35.8% de la muestra realizó 39 imposiciones de papeletas por faltas al RNT, el 20.2% realizó 22 intervenciones a personas y vehículos requisitoriados y el 5.5% realizó 6 incautaciones de armas de fuego, droga, combustible, madera, carbón, etc.

**Tabla 9.** Diferencias en cuanto al tipo de tareas por cumplir entre el personal nato y destacado

DIFERENCIA EN EL TIPO DE TAREAS	PERSONAL	PORCENTAJE
SI	0	0.0
NO	64	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 9** está relacionada con identificar si existen diferencias en el tipo de tareas que realizan el personal nato y destacado; de los resultados se desprende que el 100% de los encuestados afirman que no existe diferencia en la asignación de las tareas entre el personal nato y destacado.

**Tabla 10.** ¿Cómo calificaría su producción policial?

CÓMO CALIFICARÍA SU PRODUCCIÓN PERSONAL	PERSONAL	PORCENTAJE
MEDIANA	47	73.4
BAJA	8	12.5
NO CONTESTARON	9	14.1
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 10** nos indica la calificación que le dan los encuestados a su producción policial; este resultado arroja que del 73.4% de la muestra que equivale 47 efectivos policiales califican a su producción como mediana, el 12.5% de la muestra que equivale a 8 efectivos policiales califica a su producción de baja y el 14.1% que equivale a 9 efectivos policiales no contestó.

**Tabla 11.** Primera opción: ¿Cómo se mejoraría la producción policial?

¿COMO MEJORARÍA LA PRODUCCIÓN POLICIAL?	PERSONAL	PORCENTAJE
INCREMENTO DE PERSONAL	49	76.6
ASIGNACION DE PERSONAL PERMANENTE	5	7.8
PERSONAL NATO	5	7.8
MAYOR TECNOLOGIA	2	3.1
CADA QUIEN TRABAJE EN SU ZONA	1	1.6
MÁS TECNOLOGÍA	1	1.6
QUE NO EXISTA ROTACION	1	1.6
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 11** relacionada a la primera opción ¿Cómo se mejoraría la producción policial? Del cien por ciento de encuestados el 76.% de la muestra que equivale a 49 efectivos policiales manifiesta que se mejoraría la producción policial si se incrementa el personal policial, el 7.8% de la muestra que equivale a 5 efectivos policiales indica que se mejoraría si se asigna personal permanente y nato respectivamente; mientras que el 4.7% de la muestra representado por 3 efectivos policiales señala que se mejoraría con mayor tecnología y el 1.6% opina que se mejoraría la producción si cada quien trabaja en su zona y que no exista rotación representado por 2 efectivos policiales respectivamente.

**Tabla 12.** Segunda opción: ¿Cómo se mejoraría la producción policial?

¿CÓMO MEJORARÍA LA PRODUCCIÓN POLICIAL?	PERSONAL	PORCENTAJE
NO CONTESTARON	13	20.3
MÁS LOGÍSTICA	8	12.5
MÁS PATRULLEROS	17	26.6
MAYOR TECONOLOGIA	1	1.6
INCREMENTO DE PERSONAL	16	25.0
RENOVACIÓN DE LA FLOTA VEHICULAR	1	1.6
MEJOR INFRAESTRUCTURA	1	1.6
MAYOR CAPACITACIÓN	4	6.3
PATRULLEROS INTELIGENTES	2	3.1
SIN ROTACIÓN	1	1.6
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

## Interpretación

La **Tabla 12** indica cómo se mejoraría la producción policial como segunda opción; el 26.6% de la muestra que equivale a 17 efectivos policiales señala que se mejoraría la producción policial con más patrulleros, el 1.6% de la muestra que equivale a un efectivo renovarían la flota vehicular, con la utilización de mayor tecnología, mejor infraestructura y sin la rotación de personal respectivamente, el 3.1% que equivale a 2 efectivos compraría patrulleros inteligentes, el 25.0% de la muestra que equivale a 16 efectivos policiales mejoraría con el incremento del personal, el 12.5% de la muestra que equivale a 8 efectivos policiales aumentaría la logística, además tenemos que el 20.3% no contestó dicha pregunta; en síntesis, se mejoraría la producción policial si se optimizan dos aspectos: lo relacionado al incremento de la flota vehicular (patrulleros) y mayor asignación de personal policial.

## IDENTIDAD, COMPROMISO, LIDERAZGO, BIENESTAR Y RELACIONES INTERPERSONALES

**Tabla 13.** ¿Usted ama y respeta a su institución?

¿USTED AMA A SU INSTITUCIÓN?	PERSONAL	PORCENTAJE
SI	63	98.4
NO CONTESTÓ	1	1.6
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

## Interpretación

La **Tabla 13** nos indica el amor y respeto expresado por los encuestados hacia la PNP; resultando que el 98.4% de la muestra que equivale a 63 efectivos policiales ama y respeta a su institución, el 1.6% de la muestra que equivale a un efectivo policial no contestó; por lo tanto, se cuenta con un porcentaje mayoritario que se encuentra identificado con su institución.

**Tabla 14.** ¿Se encuentra motivado para el cumplimiento de su misión y funciones?

¿SE ENCUENTRA MOTIVADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU MISIÓN Y FUNCIONES?	PERSONAL	PORCENTAJE
SI	32	50.0
NO	32	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 14** nos indica si los efectivos policiales se encuentran o no motivados para el cumplimiento de sus funciones; resultando que el 50.0% que equivale a 32 efectivos policiales se encuentran motivados para el cumplimiento de sus funciones y el 50.0% que equivale a 32 efectivos policiales no se encuentran motivados; por lo tanto, la institución debe trabajar para disminuir el porcentaje de personal que se encuentra desmotivado para cumplir con sus funciones.

**Tabla 15.** ¿Por qué se encuentra motivado?

¿POR QUÉ SE ENCUENTRA MOTIVADO?	PERSONAL	PORCENTAJE
ES MI VOCACIÓN	15	46.9
RESIDO CON LA FAMILIA	4	12.5
CUBRO MIS NECESIDADES EN MI TRABAJO	2	6.3
VIVO EN LA JURISDICCIÓN	3	9.4
MÁS TIEMPO PARA OTRAS ACTIVIDADES	1	3.1
CUMPLO MIS OBJETIVOS PROFESIONALES Y PERSONALES	4	12.5
PUEDO REALIZAR UN TRABAJO EXTRA	3	9.4
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 15** está relacionada con las causas del por qué se encuentran motivados los efectivos policiales; al respecto, el 46.9% de los encuestados conformado por 15 efectivos sostiene que se encuentran motivados por que es su vocación, el 12.5% que equivale a 4 efectivos indican porque

residen con la familia y cumplen con sus objetivos profesionales respectivamente; de igual modo, el 9.4% que equivale a 3 efectivos afirman que se encuentran motivados porque residen en la jurisdicción y pueden realizar un trabajo extra respectivamente, el 6.3% que equivale a 2 efectivos indica que el trabajo cubre sus necesidades y el 3.1% que equivale a un efectivo sostiene tener más tiempo para otras actividades; de igual forma, es importante precisar que estas respuestas proceden del personal nato.

**Tabla 16.** ¿Por qué no se encuentra motivado?

¿POR QUÉ NO SE ENCUENTRA MOTIVADO?	PERSONAL	PORCENTAJE
PROBLEMAS FAMILIARES	5	15.6
DESCONOZCO LA ZONA	7	21.9
ESTOY CONTRA MI VOLUNTAD	3	9.4
NO HAY MEDIOS SUFICIENTES	2	6.3
ORDEN SUPERIOR	1	3.1
ROTACIÓN CONSTANTES	14	43.8
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

## Interpretación

La **Tabla 16** está relacionada con las causas del por qué no se encuentran motivados los efectivos policiales; al respecto, el 43.8% de los encuestados conformado por 14 efectivos sostiene que no se encuentran motivados por las rotaciones constantes de personal, el 21.95% que equivale a 7 efectivos indica porque desconoce la zona, de igual modo el 15.6% que equivale a 5 efectivos afirman debido a que presentan problemas familiares, el 9.4% que equivale a 3 efectivos indican que se encuentra en contra de su voluntad, el 6.3% que equivale a 2 efectivos indican porque no hay medios suficientes y el 3.1% que equivale a un efectivo afirma que no se encuentra motivado porque las rotaciones son por orden superior; tal como se indicó en el párrafo anterior estos resultados proceden en cambio del personal rotado.

**Tabla 17.** ¿Su institución le brinda todos los beneficios?

¿SU INSTITUCIÓN LE BRINDA TODOS LOS BENEFICIOS?	PERSONAL	PORCENTAJE
SI	8	12.5
NO	56	87.5
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 17** nos indica el grado de satisfacción de los encuestados para con su institución; el cual arroja que el 85.9% de la muestra que equivale a 56 efectivos policiales opina que la institución no les brinda todos los beneficios, mientras que el 12.5% de la muestra que equivale a 8 efectivos policiales opina que sí se brindan todos los beneficios.

## CAPACITACIÓN

**Tabla 18.** Política de educación en la DIRPRCAR PNP

POLÍTICA DE EDUCACIÓN EN LA DIRPRCAR	PERSONAL	PORCENTAJE
BUENA	1	1.6
REGULAR	60	93.8
DEFICIENTE	3	4.7
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 18** relacionado con la política de educación en la DIRPRCAR, nos muestra que el 93.8% de la muestra que equivale a 60 efectivos policiales opina que la política de educación es regular, el 4.7% de la muestra que equivale a 3 efectivos policiales señala que es deficiente y el 1.6% de la muestra que equivale a un efectivo policial indica que es buena.

**Tabla 19.** Naturaleza del último curso de capacitación y/o actualización profesional o técnica

NATURALEZA DEL CURSO DE CAPACITACIÓN	PERSONAL	PORCENTAJE
RESCATE	11	17.2
TID	1	1.6
INTERVENCIÓN POLICIAL	1	1.6
NORMAS DE TRÁNSITO	27	42.2
MANEJO A LA DEFENSIVA	4	6.3
INVESTIGACIÓN CRIMINAL	3	4.7
SECUESTRO	2	3.1
EMERGENCIAS	5	7.8
NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL	1	1.6
CAPACITACIÓN	3	4.7
PROCEDIMIENTOS POLICIALES EN EL NCPP	6	9.4
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR Bagua

### Interpretación

La **Tabla 19** nos indica a qué tipo de curso accedió en la última capacitación; evidenciándose que realizó que el 42.2% de la muestra que equivale a 27 efectivos policiales accedió al curso de normas de tránsito, el 17.2% de la muestra que equivale a 11 efectivos policiales realizó el curso de rescate, el 9.4% de la muestra que equivale a 6 efectivos policiales accedió al curso de procedimientos policiales en el marco del NCPP, el 7.8% de la muestra que equivale 5 efectivos policiales realizó el curso de emergencias; lo que demuestra que el 76% del personal policial se capacitó en áreas inherentes a las tareas propias de la dependencia policial.



## ANALISIS DE ARTICULACIÓN DEL PLAN OPERATIVO Y RESULTADO DE ENCUESTAS

4. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES													
PLIEGO 007: MINISTERIO DEL INTERIOR													
UNIDAD EJECUTORA: 002 DIRECCIÓN DE ECONOMIA Y FINANZAS (002 DIRECFIN)													
RESPONSABLE: DIRECCIÓN EJECUTIVA DE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL (DIRETSEVI)													
OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL Nº 1: REDUCIR LA INSEGURIDAD CIUDADANA													
OBJETIVO ESTRATEGICO ESPECIFICO Nº 1.1: MEJORAR LA PREVENCIÓN Y FORTALECER EL COMBATE DE LOS DELITOS Y FALTAS													
ACCION ESTRATEGICA Nº 03: MAXIMIZAR LA CAPACIDAD DE RESPUESTA OPERATIVA EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO POLICIAL													
PROGRAMA PRESUPUESTAL: 030 REDUCCIÓN DE LOS DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA													
CATEGORIA PRESUPUESTAL: 9002 ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS													
PRODUCTO: 3999999 SIN PRODUCTO													
RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS (DIRPCAR)													
ACTIVIDAD PRESUPUESTAL: 5000998 OPERACIONES DE LA POLICIA DE CARRETERAS				PERSONAL Y ROTACIÓN		SOBRE MISIÓN Y LA PRODUCCIÓN POLICIAL				IDENTIDAD Y COMPROMISO	CAPACITACIÓN		
	SEGURIDAD CIUDADANA COMO POLITICA DE ESTADO	OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE SEGURIDAD CIUDADANA	TAREAS	ACUERDO O DESACUERDO PERSONAL ROTADO	DEFICIT DE PERSONAL	PERSONAL OPERATIVO DE PATRULLAJE	CALIFICACIÓN DE PERSONAL	IMPOSICIÓN DE PAPELETAS POR FALTAS RNT	INTERVENCIÓN DE PERSONAS Y VEHICULOS REQUISITORIADOS	MOTIVADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU MISIÓN Y FUNCIONES	OPINIÓN DE EDUCACIÓN EN LA DIRCAR	NORMAS DE TRÁNSITO	RESCATE
	<b>2. CONTROL Y PERSECUCIÓN DEL DELITO</b>												
	2.1. Mantenimiento del Orden Público.	Disponer de un Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana articulado y fortalecido.	Realizar acciones de inteligencia y contrainteligencia.	50% de Acuerdo	48.4%	78.1%	73.4%			50% de Motivado	93.8% la política de educación es mediana	42.2%	17.2%
	2.2. Investigación y Juzgamiento.	Fortalecer a la Policia Nacional del Perú para lograr los mayores niveles de eficiencia, eficacia y transparencia a fin de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía.		50% en desacuerdo						50% desmotivado			
	<b>1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL DELITO</b>												
	1.2. Accionar de PNP, patrullaje integrado y población organizada.	Promover la participación de los ciudadanos, la sociedad civil, sector privado y medios de comunicación para enfrentar la seguridad ciudadana.	Acciones preventivas y disuasivas para garantizar la seguridad ciudadana.		48.4%	78.1%							
	1.1. Políticas sociales: educación, salud, cultura, deportes	Implementar espacios públicos seguros como lugares de encuentro ciudadano	Identificar puntos de mayor incidencia de asaltos a los buses interprovinciales (PNSC)					35.8%	20.2%				
	<b>3. REHABILITACIÓN Y REINSERCIÓN SOCIAL</b>												
	3.1. Rehabilitación y capacitación de reos.	Reducir los factores de riesgo social que propician comportamientos delictivos.											
	3.2. Apoyo de reinserción social.												
	<b>4. ATENCIÓN A VICTIMAS</b>												
	4.1. Asistencia Legal, médica y Psicológica.	Mejorar el sistema de administración de justicia para la reducción de la delincuencia											
	4.2. Asistencia Social y medidas de protección.												

## **3.2 Resultado del diseño del modelo**

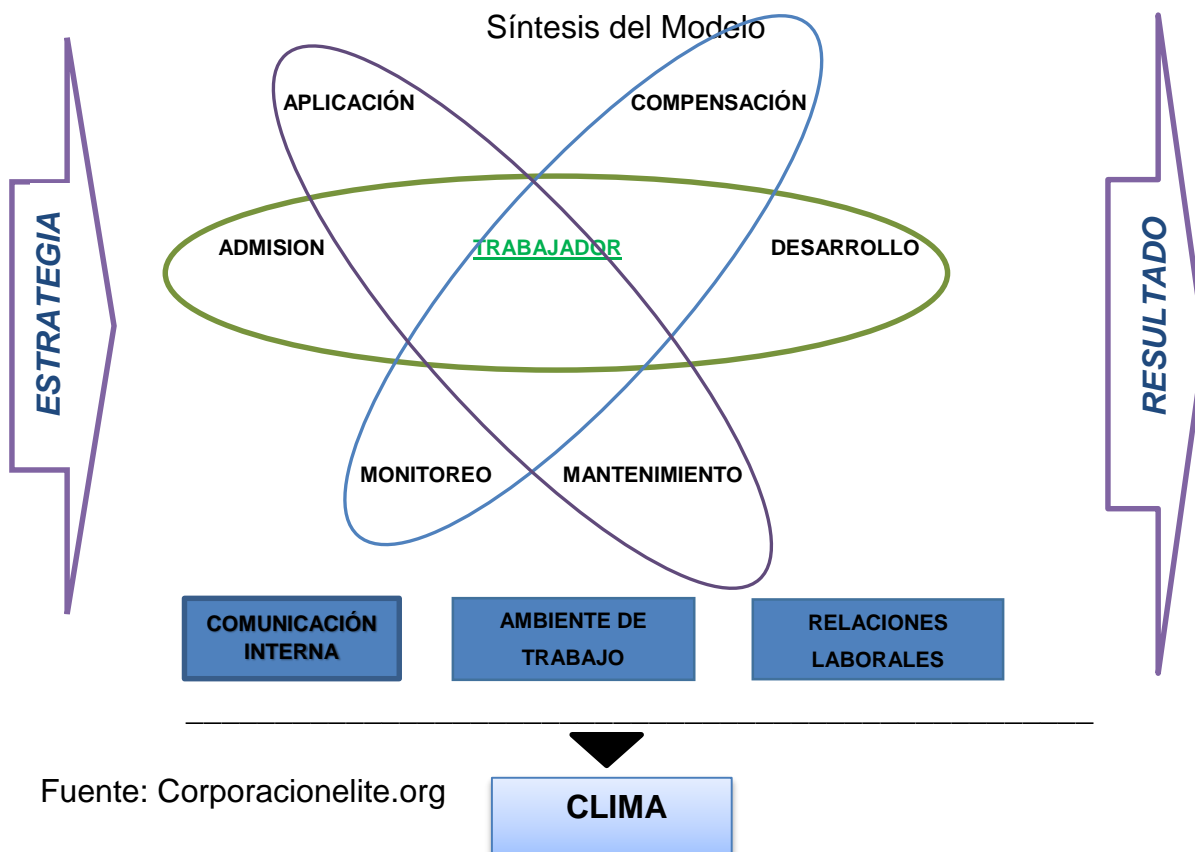
**3.2.1.** Tiene por objetivo proporcionar un modelo para mejorar la producción policial en la DIVPRCAR Bagua.

**3.2.2.** La propuesta del diseño pone especial interés en la reseña de perfiles de los puestos laborales, instrucción, examen y supervisión de los empleados con el fin de acrecentar la producción policial en la DIVPRCAR Bagua.

**3.2.3.** Si se toma como insumo preponderante el diagnóstico desarrollado en la DIVPRCAR Bagua a través de la utilización de encuestas, la determinación de las estrategias fluye de la matriz FODA (situación actual) y la definición de una misión y visión. De dicha concertación se esgrimen las estrategias generales del modelo: Programa de capacitación, evaluación del desempeño y descripción de los perfiles de los puestos de trabajo.

**3.2.4.** Inicialmente se definieron los objetivos y metas de cada una de estas variables mencionadas y posteriormente se determinaron las políticas para promover la unificación de las personas con la finalidad de conseguir el éxito esperado.

**3.2.5.** En cuanto a su aplicación, este modelo ayudará al óptimo emplazamiento del talento humano, organizándose de manera tal que cada uno se encuentre en el área que es más conveniente y se ejercite con excelencia dentro de su entorno laboral.



### 3.3 Resultado de la validación del modelo

De acuerdo al análisis realizado por los expertos de la propuesta de modelo de talento humano, es una herramienta que permitirá generar estrategias que permitirán a la unidad policial lograr mejores resultados manteniendo un buen clima laboral dentro de la unidad policial.

Siendo validado la propuesta de modelo por los expertos que a continuación se detalla:

Apellidos y nombres de expertos	DNI	Validación de Modelo
Muñoz Campón Gustavo Humberto	33409044	Propuesta de modelo entre bueno y muy bueno
Puerta Valdivia, Miguel	33408631	Propuesta de modelo entre bueno y muy bueno
Valdivia Reyes, Moisés	42547417	Propuesta de modelo entre bueno y muy bueno

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1. En relación a la teoría**

Los resultados de producción que se observan en la DIVPRCAR BAGUA son alarmantes, dado que no se sigue según los indicadores determinados para la presente investigación, originado por la insatisfacción, el mal trato al efectivo, así como a la ausencia de responsabilidad en relación a las obligaciones en la PNP. Es así que estos resultados se contraponen a las teorías, sobre todo a la Teoría de la Gestión del Talento Humano, que señala como premisa fundamental, la cooperación eficiente de los individuos (trabajadores, administrativos) para lograr los objetivos organizacionales y personales. Chiavenato (2009) (p. 49).

Asimismo, se indica en esta teoría que el hombre no es un instrumento ni objeto, menos capital o equipo, que se supe con una prima de seguros o un préstamo, sino que es el recurso esencial, que tiene destrezas y características que le dan movimiento al total de la empresa, pero la fuga del talento humano es más complejo, se necesita mucho tiempo para captar, instruir y desarrollar a los colaboradores necesarios para la reunión de equipos de trabajos calificados.

El talento humano es pues la clave del éxito de una empresa o entidad. Administrando el talento humano, una entidad eficaz coadyuva a originar una mayor calidad de la vida laboral, en la cual sus trabajadores se encuentren motivados a cumplir sus tareas.

### **4.2. En relación a los objetivos específicos**

Al realizar la investigación se llegó a definir que existen limitaciones para elevar la producción policial, siendo una exigencia entregar una proposición en búsqueda de la optimización, por lo que se armoniza con Chiavenato que con relación al hombre en la Teoría de la Gestión del Talento Humano, indica que se le tiene en una concepción de “indispensable” para conseguir el éxito de una entidad no siendo un “sustituible” accesorio más de la máquina de producción.

El cuestionario se ha articulado al Plan Operativo de la Institución Policial, a la Seguridad Ciudadana como Política de Estado, a los objetivos estratégicos del Plan de Seguridad Ciudadana así como a sus respectivas actividades tareas a realizar, encontrando los siguientes resultados.

#### **4.3. En la Dimensión de Personal y Rotación**

Encontramos un 50% de personal que está de acuerdo con la rotación y el 50% se encuentra en desacuerdo; asimismo el 48.4% opina que existe déficit de personal el cual repercute en el fortalecimiento policial para alcanzar mejores grados de eficiencia, eficacia y transparencia; el mismo porcentaje de 48.4% lo hemos tomado para poder analizar la Política de Estado 1: el Patrullaje Integrado, y que, al existir un déficit de personal no se da cumplimiento a tal política de Estado.

#### **4.4. Dimensión de Misión y la Producción Policial**

El 78.1% del personal es operativo y realiza acciones de patrullaje, existiendo una brecha de 21.9% que realiza actividades distintas por el déficit de personal; sin embargo, es importante señalar que este personal cumple a responsabilidad con las actividades asignadas, igualmente estos porcentajes se han considerado en dos políticas de Estado y la articulación se ha realizado al accionar del Patrullaje Integrado y Población Organizada y como tarea, a acciones preventivas y disuasivas para garantizar la seguridad ciudadana.

El 35.8% del personal tiene una producción en imposición de papeletas por faltas RNT y el 20.2% presentan producción en intervención de personas y vehículos requisitorizados, estos dos puntos se han articulado a las políticas sociales de Estado y como tarea, a identificar puntos de mayor incidencia de asaltos a buses interprovinciales.

#### **4.5. Dimensión Identidad y Compromiso**

Solamente hemos tomado la variable de motivación, el cual nos indica que el 50% se encuentra motivado y el 50% desmotivado; el personal investigador considera que son variables externas las que influyen como son las constantes rotaciones y que no se acostumbran a la zona, algunos señalan que trae problemas familiares.

Se articula con el objetivo estratégico de robustecer a la Policía Nacional de Perú para conseguir altos niveles de eficiencia, eficacia y transparencia.

#### **4.6. Dimensión de Capacitación**

El 93.8% de los encuestados opina que la política de educación es mediana, el 42.2% se capacitó en normas de tránsito y el 17.2% en rescate; podemos observar en la producción correspondiente al Cuadro N° 04 de la Sección Anexos, que la capacitación sí tiene efectos positivos ya que el año 2017 realizaron acciones operativas que conllevaron a la incautación de 38 vehículos e intervención de 60 personas con requisitorias, igualmente se realizaron acciones de control que permitieron la incautación de madera y carbón vegetal.

#### **4.7. En Relación a los trabajos previos**

Los resultados obtenidos en el diagnóstico coinciden con Marulanda y Mejía (2011), en vista de tener en cuenta al talento humano y su gestión, como lo más preponderante de una entidad, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, esbozando conceptos y teorías generales sobre la Gestión del Talento Humano. Asimismo, se encontró en todas las áreas piezas valiosas no desarrollados todavía por la PNP: la gestión del talento humano.

Asimismo, concuerda con Salomón (2014) en el sentido que existe percepción de inseguridad en la población que se siente insatisfecha con la labor de la PNP, que está obligada a brindar su protección, teniéndose la necesidad que el Estado introduzca los ajustes pertinentes para elevar el ejercicio y su fiabilidad.

La gestión del talento humano de las organizaciones, hoy en día, se realiza de manera clásica, no siendo ajeno a esta problemática la Policía Nacional del Perú; en otros términos, no se brinda la importancia debida al talento de los trabajadores omitiendo sus capacidades y saberes que podrían emplearse mucho mejor para el beneficio de la organización y de sus colaboradores.

También coincide en que el sistema administrativo de la PNP es de tipo autoritario provocando un entorno laboral inseguro y que carece de herramientas necesarias para la evaluación y desarrollo de su personal.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** La producción policial se ve afectada por múltiples motivos, entre los cuales el personal destaca el fortalecimiento institucional con parte logística y el déficit de talento humano; asimismo, se ve afectado por las rotaciones las cuales se enfrentan a diversas limitaciones como desconocimiento de las zonas y afectación a la unidad familiar; pero sobre todo el mecanismo de rotación, que genera descontento en los efectivos policiales afectando directamente su producción.

**Segunda:** El realizar actividades ajenas a la formación de los efectivos policiales, así como la falta de motivación del personal con respecto a los mecanismos de rotación son factores determinantes para la baja producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua.

**Tercera:** El modelo de gestión del talento humano planteado para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua – 2017 se encuentra validado a través del juicio de tres expertos, quienes al revisar los aspectos a validar del mismo han concluido que la propuesta es buena.



## VI. RECOMENDACIONES

- ❖ A la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, realizar continuas evaluaciones acerca de los motivos que conlleva que la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua se vea afectada, ya que permitirá mitigar en gran medida las mismas, logrando de esta manera que el clima organizacional sea apropiado para la correcta ejecución de las tareas policiales.
  
- ❖ A la Dirección de Protección de Carreteras PNP, la implementación y fortalecimiento institucional de la División de Protección de Carreteras Bagua, que permitirá elevar la efectividad del talento humano en la ejecución de actividades propias de la labor policial, así como el logro de objetivos del Estado mismo, ya que el rol de la Policía Nacional del Perú en la batalla contra el crimen, tiene alta relevancia.
  
- ❖ A la División de Protección de Carreteras PNP Bagua, implementar el modelo planteado, lo que coadyuvará no solo a los objetivos de la Policía Nacional del Perú sino a objetivos del Estado, así como el desarrollo social de nuestra nación; por ende, dicha propuesta destacaría como un pilar importante no solo institucional sino social.

## **VII. PROPUESTA**

Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua 2017.

El modelo de gestión de talento humano está dirigido para utilizarse como un material en la Dirección de Protección de Carreteras PNP, buscando las normas técnicas y científicas que coadyuvarán a resolver las dificultades advertidas en la investigación desarrollada.

### **7.1. Objetivo**

Proporcionar un modelo de gestión del talento humano para elevar la producción policial en la División de Protección de Carreteras de Bagua 2017.

### **7.2. Justificación**

En la investigación desarrollada se puede constatar que dicha División PNP presenta una gama de problemas que ha neutralizado un nivel óptimo de producción policial y, por cierto, no se ha utilizado al límite sus potencialidades para obtener la mejor competencia; los obstáculos determinados son los siguientes:

- Elevado grado de insatisfacción laboral de los trabajadores.
- Carencia de un manual de perfil y descripción del puesto de trabajo.
- Falta de un plan de instrucción.
- Escaso examen y supervisión dirigida a los empleados.

### **7.3. Desarrollo de la propuesta**

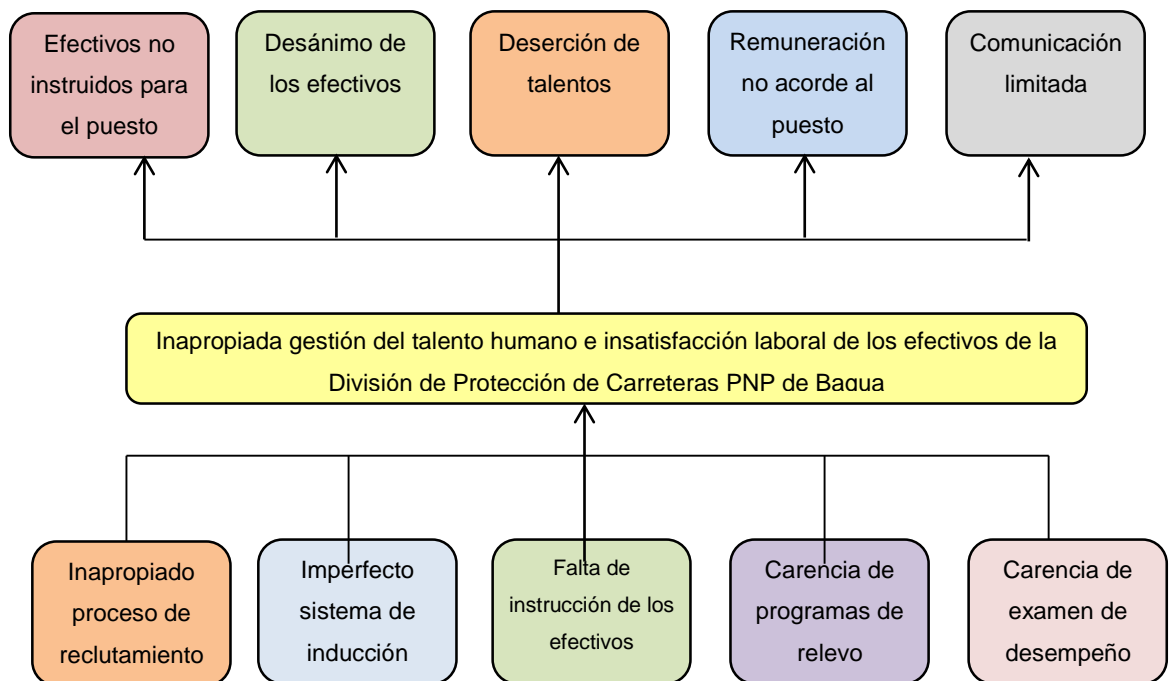
Con énfasis en la descripción de perfiles de los puestos de trabajo, instrucción, examen y supervisión de los colaboradores para mejorar la producción policial de la División PNP en mención.

## A. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Inicialmente, se establece el diagnóstico situacional de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua, a través del diagrama de causa y efecto y la matriz FODA, señalando en qué forma se sitúa la PNP hoy por hoy.

El fin mayor de la etapa uno es dar de manera exacta cómo se sitúa la Unidad PNP actualmente, establecer el ambiente donde realizan sus actividades y advertir sus primordiales debilidades para la proyección de las estrategias ulteriormente.

### 1. Diagrama causa – efecto



2. **El análisis FODA** radica en determinar las fortalezas y debilidades que son las variables intrínsecas que puede dominar la entidad, así

como la evaluación de las oportunidades y amenazas de dicha Unidad PNP.

La evaluación de las fortalezas se apoya en la información que existe en relación al ambiente competitivo donde se ejercita la entidad, cuya función es analizar su entorno interno así como las debilidades internas de la misma.

Se examina el contexto que registra el modelo de gestión de talento humano en la PNP, con sus oportunidades de implementación y las opciones que dan mejor panorama de desarrollo, esto lo conforman las oportunidades, y de otro lado se analizan las amenazas que vienen a ser impedimentos para su desarrollo.

## **FORTALEZAS**

1. Cuenta con personal natural de la zona y/o con experiencia para el servicio.
2. Se cuenta con una estructura jerárquica.
3. Autonomía para organizar el servicio de patrullaje y operativos.
4. El personal se encuentra empoderado con la identificación de su misión y funciones.
5. Contar con suficientes días de descanso.

## **DEBILIDADES**

1. Insuficiente personal y logística.
2. Alto nivel de insatisfacción laboral.
3. Inequidad en la distribución de los recursos.
4. Insuficiente compromiso institucional.
5. El personal destacado es asignado de manera unilateral.
6. Insuficiente capacitación.
7. Algunas locales no son propios.

8. Servicios de salud, vivienda y bienestar ineficientes o inexistentes en la jurisdicción de la DIVPRCAR-BAGUA.
9. Insuficientes remuneraciones e incentivos.
10. Baja capacidad resolutive de la división.
11. Sistemas administrativos lentos e ineficaces.
12. Defectuoso sistema informático y de registro.
13. Carencia de un plan de desarrollo del talento humano.
14. Carencia de recursos económicos

### **OPORTUNIDADES**

1. Vínculos interinstitucionales efectivos.
2. Colaboración dinámica de la población organizada.
3. Aumento de caminos en la zona.
4. Escasa incidencia delictiva en la jurisdicción de la DIVPRCAR-BAGUA.

### **AMENAZAS**

1. Prácticas policiales inadecuadas.
2. Escasa cultura para el cumplimiento de normas legales y medidas de prevención en accidentes de tránsito de la población.
3. Alto nivel de insatisfacción del usuario externo de la red vial, como conductores y pasajeros que transitan por la red vial.
4. Factor geográfico y climatológico agresivo, que no permite que las funciones se realicen con mayor impacto.
5. La baja cobertura del servicio de telefonía móvil.

## **B. PLANEACIÓN DEL MODELO**

### **Visión**

Ser considerada a nivel nacional como una división especializada de la Policía Nacional del Perú, paladín en temas de seguridad vial; así como en tareas preventivas en contra de los delitos y faltas, accidentes de

tránsito e infracciones administrativas, basada en una tecnología de primer nivel que ofrezca un eficiente servicio a la sociedad en la red vial nacional.

## **Misión**

Según el Manual de Organización y Funciones 2017, la División de Protección de Carreteras PNP Bagua tiene por misión garantizar y proteger la vida y propiedad de las personas que transitan por las carreteras de la red vial de la jurisdicción, prevenir y combatir los delitos, faltas e infracciones administrativas en las mismas, así como prestar auxilio y ayuda a las personas dentro de este ámbito.

### **1. Políticas del modelo**

Para que este modelo pueda desarrollarse óptimamente es importante seguir algunas políticas que coadyuven en el proceso de desarrollo del mismo, por lo que acto seguido veremos sus ejemplos:

- a. Persuadir a los efectivos a las modificaciones que se creen con el nuevo modelo que se ejecutará.
- b. Examinar el desempeño del efectivo que labora en la DIVPRCAR Bagua para confrontarlo con su examen futuro.
- c. Dar instrucción al total de servidores, de tal forma que se adecúen con mejor prontitud a la variación.
- d. Examinar la motivación del plan de incentivo actual para contrastarlo con el producto del nuevo plan.
- e. Sostener una comunicación horizontal, sin límites, que haga que todos sus colaboradores estén conscientes de todo lo que ocurre, produciendo un entorno organizacional óptimo.
- f. Obtener una mejor producción usando bien el modelo.
- g. Obtener alta producción a través de la instrucción.

- h. Conseguir aumentar el grado de complacencia laboral de los efectivos, con la ejecución apropiada del plan de incentivos.

## **2. Estrategias del Modelo:**

Considerando como insumo mayor el diagnóstico desarrollado en la DIVPRCAR Bagua con el uso de encuestas, la determinación de las estrategias se genera de la matriz FODA (situación actual) y la definición de una misión y visión (futuro deseado). De dicha confluencia devienen las estrategias generales del modelo: Programa de capacitación, evaluación del desempeño y descripción de los perfiles de los puestos de trabajo.

Inicialmente se tendrán que perfilar los objetivos y metas de cada una de estas variables citadas y más adelante habrá que determinar las políticas que incentivará la unión de los colaboradores para obtener el éxito anhelado.

Acto seguido se muestran algunas de las estrategias que se deberán tener en cuenta para la implementación del modelo:

- ✓ Diseño de un manual de perfil y descripción del puesto de trabajo.
- ✓ Plan de capacitación.
- ✓ Evaluación del desempeño.

## **C. ORGANIZACIÓN**

La Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP será quien supervise las tareas del equipo laboral, debiendo establecer políticas, controlar el establecimiento del modelo, ejecutar los programas de instrucción para fortalecer el talento humano de la entidad.

Para la ejecución de la presente propuesta se tendrá que habilitar a un comité de gestión de talento humano, integrado por el Jefe de la

DIRPRCAR PNP, el Jefe de Estado Mayor de la DIRPRCAR PNP y el Jefe de la DIVPRCAR BAGUA.

Para que el equipo desempeñe apropiadamente su actividad, tienen que realizar las tareas en conjunto, se debe determinar las metas, entender el fundamento de participar codo a codo como equipo y el producto que se anhela de ellos.

### **Objetivo del comité**

Desarrollar el presente modelo a fin de mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua.

### **Estrategias del comité**

Están centradas al alcance de los objetivos y metas comunes y alineadas con los seis procesos de la gestión del talento humano.

#### ➤ Admisión

- Preferentemente, reclutar efectivos policiales a la DIVPRCAR BAGUA que hayan presentado solicitud personal con dicho fin, o sea, que cuenten con interés en ser rotados a dicha zona del país.
- Seleccionar Suboficiales PNP que ya conozcan la nueva zona de trabajo, disciplinados en base a legajo personal, que tengan predisposición a la labor de servicio policial, que demuestren vocación e identidad institucional. Vale decir, seleccionar a los más idóneos a las necesidades del cargo y la entidad.
- Para la selección se utilizarán los siguientes instrumentos: entrevistas y supervisión de antecedentes.



➤ Aplicación

- Se diseñan o reseñan cargos, para lo cual se procesarán las áreas laborales, determinándose qué labor cumplirá el efectivo PNP, cómo lo va a ser, en qué situación lo hace y por qué lo hace.
- En la descripción del cargo se detallan las primordiales responsabilidades del cargo; también se determinarán las peculiaridades y peticiones laborales de los interesados, tanto desde una visión de orden técnico como humano.
- Para la orientación con calidad de los efectivos, se generará un periodo de inducción de cinco días en el rol a seguir por los nuevos incorporados para emplearlos satisfactoriamente en las distintas actividades de la entidad, dejando en claro sus funciones y metas, así como la visión y misión de la organización, con la finalidad de que se amolden a la cultura organizacional de la Unidad PNP.
- Para la evaluación del desempeño se aplicarán instrumentos como: evaluaciones mensuales, que medirá cantidad y calidad laboral, permitiendo advertir los anhelos de los colaboradores.

➤ Compensación

- Se diseñará un plan de incentivos o premios a fin de estimular a los trabajadores, en vista que las remuneraciones, salud y bienestar social se encuentran previamente organizados por la PNP.

➤ Desarrollo

- Se aplicarán procesos de instrucción, entrenamiento, capacitación y de acrecentamiento profesional e individual, brindando conocimientos, habilidades y destrezas para conseguir la eficacia laboral y lealtad del servidor; así también se brindará información precisa para que internalicen nuevos comportamientos y soluciones, lográndose el cambio de costumbres, formándolos para el fortalecimiento de su personalidad; permitiendo coadyuvar a levantar el rendimiento, la moral y la creatividad del trabajador.
- Se articularán mejores mecanismos de comunicación, que unirá a la entidad en torno a su plan y activará e incentivará al trabajador en relación al servicio de patrullaje motorizado, según la respectiva cultura organizacional.
- Se solicitará al Comando de la DIRPRCAR PNP, la atribución de disponer la reasignación interna temporal (promoción) del personal PNP en la jurisdicción de la DIVPRCAR PNP, a nivel COMPRCAR, atendiendo razones de salud, incentivos y principalmente por convenir al servicio operativo de la Unidad.
- Asimismo, se implementarán diversas actividades a fin de internalizar el sentido de pertenencia a la entidad de todos los efectivos PNP, para lo cual se llevarán a cabo asambleas, para tocar metas afines, la festividad de los logros y almuerzos o cenas grupales.

➤ **Mantenimiento**

- En el factor disciplina, se aplicará progresiva y oportunamente el régimen disciplinario de la PNP, prevaleciendo la acción correctora sobre la sancionadora. La meta es enmendar el comportamiento no deseado y no solamente penalizarlo.

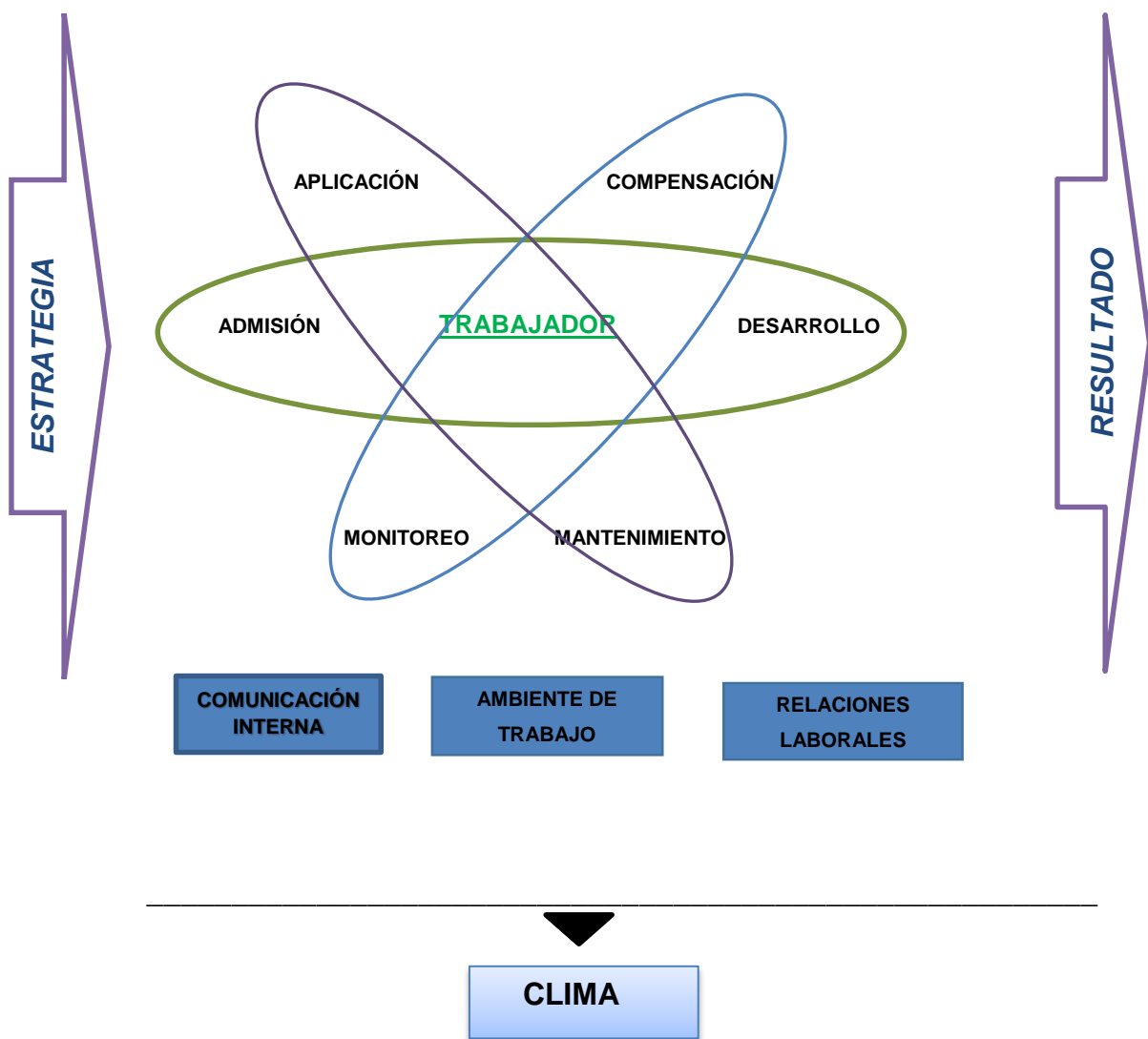
- Facilitar los programas de higiene para conservar la salud del personal PNP, dándoles las facilidades para su concurrencia y atención en los Policlínicos PNP de la jurisdicción.
  - Mensualmente se pondrá en práctica el Plan de Defensa y Seguridad de local policial a fin de prevenir accidentes, incendios u otras emergencias, así como el Plan de Instrucción de Tiro Real.
- Evaluación
- Se inspeccionará la producción anterior por parejas para examinar la aportación que los colaboradores realizan, a fin de que se consigan los objetivos institucionales.
  - La auditoría estará enfocada en el examen de los datos conseguidos; señalar las fallas observadas, el móvil; precisar si los programas y procedimientos podrían ser optimizados, para el posible cambio de la política gerencial.
  - Se realizarán los requerimientos logísticos pertinentes para modernizar los sistemas de información en la DIVPRCAR BAGUA, especialmente de los colaboradores, optimizándose la toma de decisiones.

#### **D. APLICACIÓN DEL MODELO**

El modelo coadyuva a un óptimo emplazamiento del talento humano, en donde cada uno se encuentre en el área que es más capaz y se ejercite mejor dentro de su entorno laboral.

Este modelo ofrece al efectivo policial que de lo mejor de sí, obteniéndose una mejor productividad en el aspecto humano y profesional, incentivando la labor en equipo.

### Modelo de la gestión del talento humano



## **DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **PERFIL DE PUESTO TIPO**

#### **1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL**

##### **1.1 Nombre del Puesto Tipo**

JEFE DE COMISARIA DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS PNP.

#### **2. OBJETIVO DEL PUESTO**

Administrar el talento humano para sostener a la Comisaría PNP productiva, eficiente y eficaz, con la utilización apropiada de su capital humano, originando un ambiente agradable de trabajo, ejecutándose las destrezas y capacidades de los servidores policiales, consintiendo el desarrollo personal e institucional en el tiempo.

#### **3. FUNCIONES DEL PUESTO (funciones o responsabilidades clave)**

- a. Programar, recomendar y armonizar, implementar, propalar y examinar las políticas, normas y procedimientos en relación con la gestión del talento humano de la Comisaría de Protección de Carreteras (COMPRCAR-PNP).
- b. Asignar personal nato a su Comisaría de Protección de Carreteras bajo su mando, de acuerdo al perfil personal y perfil de puesto.

- c. Estructurar las acciones operativas de competencia del área, acorde con el Plan Institucional.
- d. Seguimiento, análisis y control del acatamiento de los objetivos y funciones por parte de los efectivos PNP.
- e. Realizar y supervisar las políticas establecidas por la División de Protección de Carreteras (DIVPRCAR-PNP)
- f. Formular y mantener actualizado los documentos de gestión.
- g. Integrar comités y/o comisiones que la DIVPRCAR-PNP considere conveniente.
- h. Administrar los exámenes en relación al acatamiento de sus quehaceres.
- i. Controlar el cumplimiento de los deberes y derechos de los efectivos policiales.
- j. Ejecutar estrategias de gestión del talento humano que coadyuven la labor operativa del área.
- k. Administrar y actualizar el escalafón de personal.
- l. Publicar las normas y reglamentos sobre recursos humanos y formular opinión técnica sobre ellos.
- m. Seguimiento y evaluación sobre la aplicación de las normas actuales de evaluación del desempeño del personal, procesos técnicos de gestión de recursos humanos, acorde con lo dispuesto por la División de Protección de Carreteras (DIVPRCAR-PNP).

#### **4. COORDINACIONES EXTERNAS**

Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones (DRTC), Superintendencia Regional de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN), Gobiernos Regionales, Municipios Provinciales y Municipios Distritales, entre otras instituciones estatales y/o particulares.

#### **5. ESPECIFICACIONES DEL PUESTO**

##### **5.1. Formación Académica:**

Universitaria:	Especialidad: Ciencias administrativas.
Grado académico:	Maestría - Aceptable: Gestión Pública o afines.
Otros estudios:	Especializaciones en gestión pública, gestión del talento humano.
Título universitario requerido:	Sí.
Colegiatura requerida:	Sí.

## 5.2 Requerimientos

Años de experiencia profesional general (desde la obtención del grado de bachiller)	4 años
Años de experiencia específica en el área de trabajo	2 años

## 5.3 Habilidades administrativas

Disposición proactiva  
Comunicación eficaz  
Trabajo en equipo  
Liderazgo

## 5.4 Habilidades técnicas

Conocimiento intermedio de paquetes ofimáticos  
Conocimiento intermedio de sistemas informáticos administrativos

## PERFIL DE PUESTO TIPO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL

#### 1.2 Nombre del Puesto Tipo

PATRULLAJE MOTORIZADO

### 2. OBJETIVO DEL PUESTO

Según MOF (2007) de la DIVPRCR PNP el objetivo del puesto es “garantizar y proteger la vida y propiedad de las personas que transitan por las carreteras de la red vial de la jurisdicción, prevenir y combatir los delitos, faltas e infracciones administrativas en las mismas, así como prestar auxilio y ayuda a las personas dentro de este ámbito”.

### 3. FUNCIONES DEL PUESTO (funciones o responsabilidades clave)

- a. Ejecutar las políticas, normas y procedimientos relacionados con las intervenciones policiales en la red vial nacional.
- b. Cumplir los objetivos y funciones Institucionales.
- c. Ejecutar las políticas establecidas por la Comisaría de Protección de Carreteras (COMPRCAR-PNP)
- d. Cumplir sus deberes y derechos.

### 4. COORDINACIONES EXTERNAS

Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones (DRTC), Superintendencia Regional de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN), Gobiernos Regionales, Municipios Provinciales y Municipios Distritales, entre otras instituciones estatales y/o particulares.



## 5. ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

### 5.2. Formación Académica:

Técnica:	Especialidad: Ciencias Policiales.
Otros estudios:	Especializaciones en tránsito y seguridad vial, primeros auxilios, rescate.
Título Técnico requerido:	Sí.

### 5.5 Requerimientos

Años de experiencia técnica general	3 años
Años de experiencia específica en el área de trabajo	1 años
Personal Nato	Sí

### 5.6 Habilidades administrativas

Disposición proactiva

Comunicación eficaz

Trabajo en equipo

Liderazgo

### 5.7 Habilidades técnicas

Conocimiento de técnicas de manejo

Conocimiento de técnicas de rescate y normas de tránsito

## A. PLAN DE CAPACITACIÓN

### Objetivo

Proporcionar un plan de capacitaciones direccionado a los efectivos de la División de Protección de Carreteras PNP Bagua para mejorar la producción policial y el nivel de satisfacción de los efectivos PNP.

### Proceso de entrenamiento

- **Diagnóstico:** Determinación de los procedimientos de intervención policial y los tipos de entrenamiento necesarios.
- **Diseño:** Confección del esquema de entrenamiento.

El proyecto del plan de capacitación se compone de diferentes componentes como el:

**Denominación de la capacitación:** Comprende el tópico fundamental de la capacitación a impartir a los efectivos policiales y se situará en la parte superior del cuadro.

**Fines de la capacitación:** Útil para que se conozca lo que se quiere obtener, plasmándose la relevancia de la capacitación tanto para la entidad como a nivel personal.

**Período de la capacitación:** O, duración de la misma, que incluye total de horas, exámenes y otros.

**Metodología de la capacitación:** O, cómo el docente va a desarrollar la capacitación, pudiendo fraccionar el tiempo que usará para oratoria, ejercicios y examen.

**Número de tópicos:** Los que se impartirán en la capacitación.

**Los tópicos:** Deben mostrarse en orden descendente.

**Contenido:** Integra todos los puntos que se dictarán para cubrir el tópico.

**Hora de los contenidos:** O sea, las horas que se demorará para desarrollar cada uno de los tópicos al momento de ejecutar cada uno de los contenidos.

**Materiales:** Lista de materiales que utilizará el servidor policial.

- **Implementación:** Aplicación y conducción del programa de entrenamiento.
- **Evaluación:** Constatar los resultados del entrenamiento.

### Modelo de Plan de Capacitación

Denominación de la capacitación		Trabajo en equipo	
Fines:		1. Enriquecer el trabajo en equipo y la participación entre el personal PNP. 2. Optimizar el entorno de trabajo, con técnicas de trabajo en equipo.	
Período:		8 horas	
Metodología a utilizar:		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica expositiva (4 horas)</li> <li>• Trabajo en grupo (2 horas)</li> <li>• Ejercicios (1 hora)</li> <li>• Exámenes (1 hora)</li> </ul>	
Nº	Tópico	Contenidos	Hr
1.	Conocimiento de las metas de la PNP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basto dominio de la PNP (misión, visión, políticas de trabajo y otros).</li> <li>• Conocimiento de las metas de la COMPRCAR.</li> <li>• Régimen Disciplinario.</li> </ul>	1
2.	Procedimientos Policiales y Normas Legales vigentes	Compromisos del puesto de trabajo.	1
3.	¿Qué es el trabajo en equipo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilidad.</li> <li>• Qué se logra.</li> <li>• Quiénes lo aplican.</li> </ul>	2
4.	¿Por qué hay trabajar en equipo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para conseguir los fines organizacionales</li> <li>• Consecución de los objetivos personales y de la División.</li> </ul>	2
5.	Beneficios e importancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora de la producción policial</li> <li>• Determinación de la problemática y conclusión de</li> </ul>	2

		los mismos. • Determinación de la trascendencia del trabajo en equipo	
<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de anotaciones</li> <li>• Pizarra, lápiz y borrador</li> <li>• Manual de Procedimientos, Código de Ética.</li> </ul>			

## B. PROCESO DE PLAN DE CARRERA O ASCENSOS

**Objetivo:** Asegurar el sostenimiento de los resultados de la Comisaría, así como también garantizando que los cargos sean accedidos oportunamente y con un candidato idóneo interno.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION
Evaluar el organigrama estructural	Comité de gestión del talento humano	Para ejecutar el plan de carrera.
Instaurar el plan de carrera	Comité de gestión del talento humano	Se fijará su funcionamiento para su continuidad.
Evaluar competencias necesarias dentro de los cargo	Comité de gestión del talento humano	Para conocer si se puede alternar al talento humano de la entidad.
Percibir al talento humano en el cargo	Comité de gestión del talento humano	De manera indiscreta para verificar su comportamiento profesional.
Examinar al talento humano	Comité de gestión del talento humano	Considerando su producción diaria.

Recibir sugerencias	Comité de gestión del talento humano	Por parte del talento humano, acerca de su experiencia en el cargo.
Ejecutar proceso de examen	Comité de gestión del talento humano	Se ejecutará el mismo proceso de evaluación y sugerencias.
Contrastar resultados	Comité de gestión del talento humano	Del plan carrera con los resultados de evaluación de desempeño.
Comunicar al talento humano	Comité de gestión del talento humano	Acerca de los resultados del proceso de plan carrera desarrollado y de sus resoluciones.

### C. PROCESO EVALUACION Y CONTROL

**Objetivo:** Determinar el desempeño de los efectivos en su cargo y su posibilidad de crecimiento.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION
Proyectar un esquema de evaluación	Comité de gestión del talento humano	Determinar fines, factores y procedimientos de evaluación, para averiguar el desempeño de cada efectivo de acuerdo a las competencias solicitadas para el cargo.
Confeccionar formatos de evaluación	Comité de gestión del talento humano	Que sirva para captar información idónea acerca del efectivo.
Emplear la evaluación	Comité de gestión del talento humano	A todos los efectivos.

Calificar la evaluación	Comité de gestión del talento humano	Estableciendo las calificaciones y observaciones.
Inspeccionar resultados de manera participativa.	Comité de gestión del talento humano	El comisario compartirá los resultados de la evaluación con cada efectivo evaluado.
Determinar acciones correctivas e inconformidades.	Comité de gestión del talento humano	Sintetizar los aspectos críticos de cada efectivo dejando que estos comuniquen sus inconformidades, fijando el compromiso de mejora continua.
Confeccionar un informe.	Comité de gestión del talento humano	Dando a conocer los resultados logrados en el proceso.

## FORMATO DE EVALUACIÓN

<b>FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>	
<b>DATOS DEL EVALUADO</b>	
Apellidos y Nombres:	
Cargo:	
Tiempo de trabajo:	
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>	
Apellidos y Nombres:	
Cargo:	
Relación con el evaluado:	
<b>1. OBSERVACIÓN AL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES LABORALES.</b>	

La opción vale 20 puntos si es apropiada su observación, sino será menor.	
<b>Descripción</b>	<b>Calificación</b>
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>COMPETENCIAS A EVALUAR</b>	
<b>2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	
Cada opción acertada vale 2 puntos.	
<b>CONCEPTO</b>	<b>Calificación</b>
a. Es considerado interna y externamente por acatar en todo momento sus obligaciones personales y profesionales.	
b. Su actuación es siempre cabal y razonable con los valores de la COMPRCAR	
c. Organiza una red de apoyo a fin de fortificar el trabajo de la COMPRCAR	
d. Asume la responsabilidad por conductas disfuncionales en pro de la COMPRCAR y el logro de los objetivos de la misma.	
e. Exterioriza orgullo de integrar su COMPRCAR e incentiva el mismo sentir en todos sus compañeros.	
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>3. ORIENTACIÓN AL LOGRO.</b>	
a. Aspira objetivos y metas elevadas para acrecentar la producción policial de la COMPRCAR.	
b. Estudia la distancia entre los resultados logrados y los ideales, ejecuta los ajustes pertinentes.	
c. Logra los objetivos que se ha planteado en sus planes de trabajo.	
d. Determina progreso en los resultados y realimenta para llegar al logro esperado.	
e. Se autoevalúa en base a resultados y se plantea nuevas metas.	
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>4. CAPACIDAD ANALÍTICA</b>	
a. Percibe oportunamente dificultades que tengan que ver con la operatoria policial.	
b. Fija prioridades para las actividades en orden a su relevancia.	
c. Examina las relaciones entre diferentes componentes de una dificultad o situación.	
d. Labora con información y hechos específicos y habitualmente hace alusión a estos.	
e. Ordena las ideas utilizando gráficos y/o tablas que ilustran los	



diversos casos examinados.	
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>5. INICIATIVA.</b>	
a. Procede previsoramente concibiendo oportunidades y sorteando dificultades latentes.	
b. Encuentra fácil el camino para dar solución a las dificultades.	
c. Se adelanta a situaciones repentinas o de cambio, instruyendo a los efectivos para que contesten en forma oportuna.	
d. Propone novedades útiles para acrecentar las condiciones y la labor de la COMPRCAR.	
e. Expone ideas según las normas y principios de la entidad.	
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>6. HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO</b>	
a. Acepta opiniones y saberes de los que componen el equipo cuando se los exponen.	
b. Identifica en los integrantes de su equipo las destrezas y fortifica su desarrollo.	
c. Incentiva la unificación y colaboración de todos los integrantes del equipo.	
d. Se encauza en la labor y constantemente consigue incentivar al grupo en la consecución de resultados específicos.	
e. Aprecia auténticamente la experiencia y opinión de los demás. Requiere ideas y opiniones para decidir y diseñar planes específicos.	
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>7. CAPACIDAD INTEGRADORA.</b>	
a. Tiene destrezas para la conducción de ingentes cantidades de información, fijando relaciones difíciles pero exteriorizadas con espontaneidad; coadyuvando a la solución de dificultades en el breve plazo.	
b. Evidencia facilidad para separar en sus actividades los datos relevantes de los complementarios; fijando relaciones apropiadas.	
c. Es competente para juntar información conveniente a fin de la confección de propuestas (proyectos) que ofrece plena lucidez de la justificación del mismo.	
d. Reconoce una dificultad clave dentro de una situación muy complicada.	
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>8. CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN.</b>	
a. Bosqueja su labor y lo ejecuta de acuerdo a su planificación.	

b. Es organizado y determina con eficacia objetivos, procesos y metas.	
c. Ejecuta sistemas y métodos de trabajo para acrecentar la calidad de los resultados de su trabajo.	
d. Fija precedencias, estrategias, determinaciones y tiempos establecidos.	
e. Acredita lo acordado sobre metas, objetivos, experiencias y/o resultados relevantes.	
<b>Puntaje promedio:</b>	
<b>PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>COMPETENCIAS EVALUADAS</b>	<b>Calificación</b>
1. Examinar la ejecución de actividades.	
2. Obligación con la entidad.	
3. Encaminar al logro.	
4. Capacidad de análisis.	
5. Iniciativa.	
6. Destreza para la labor en equipo.	
7. Inteligencia unificadora.	
8. Capacidad de Organización.	
<b>PUNTAJE TOTAL:</b>	

#### Rango de calificaciones

Calificación	Rangos	Detalle
EXCELENTE	90-100	Ejecuta con eficiencia su labor; es competitivo.
BUENO	70-89	Domina su labor mecánicamente.
REGULAR	50-69	Registra diversas carencias para desarrollar su labor.
DEFICIENTE	00-49	No domina su labor, no evidencia iniciativa para la competición.

#### D. PROCESO Y CONTROL

##### **Objetivo:**

Guiar y conservar el comportamiento de los efectivos dentro de definidos márgenes de innovación.

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>DESCRIPCION</b>
Fijar horarios y actividades	Comité de gestión del talento humano	Examinar el horario y actividades que deben acatar los efectivos dentro del cargo, el espacio donde lo deben ejecutar y días de la semana en que lo deben desarrollar.
Definir técnicas de control	Comité de gestión del talento humano	Para el acatamiento del horario de actividades.
Elaborar instrumentos de registro	Comité de gestión del talento humano	Control de asistencia.
Elaborar herramientas de registros	Comité de gestión del talento humano	Anotaciones diarias de los efectivos, a través de un aplicativo informático mensual.
Responsables	Comité de gestión del talento humano	El programa de control estará a cargo del Comisario, siendo su responsabilidad la confiabilidad de los registros.
Ejecutar proceso	Comité de gestión del talento humano	A cargo del comité.
Informar al talento humano	Comité de gestión del talento humano	Cuando se produzcan muchos problemas en el registro de control, deberá ser de manera personalizada para conocer la realidad de la dificultad.

## VIII. REFERENCIAS

- Callirgos, M. (2016). La motivación y desempeño laboral en la Dirección de Comunicación e Imagen de la Policía Nacional del Perú (Tesis de Maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15185/Callirgos\\_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15185/Callirgos_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carbajal, L. (2013). El Método deductivo de la investigación. Recuperado de <http://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Congreso de la República (2018). Constitución Política del Perú (1993). Artículo 166°. Finalidad Fundamental de la Policía Nacional del Perú. Recuperado de <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>
- Corporación Elite (2017). Modelo integral de gestión humana. Recuperado de [www.corporacionelite.org/php/ch\\_4.php](http://www.corporacionelite.org/php/ch_4.php)
- Dirección General de la PNP (2012). Directiva N° 06-03-2012-DGPNP/EMG. Recuperado de <https://www.mininter.gob.pe/pdfs/bono.productividad.2012.pdf>
- Dirección Ejecutiva de Personal PNP (2017). Organigrama de la PNP. Recuperado de <https://www.pnp.gob.pe/direcciones/dirrehum/nosotros.html>
- Eslava, E. (2004). Gestión del talento humano. Definición hecha por algunos autores [Diapositivas]. Recuperado de <http://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>

Fernández, J. (2012). Módulo de gestión del talento humano [Diapositivas]. Recuperado de <http://talentohumanoyeyj.blogspot.pe/2012/09/diapositivas.html>

Gómez, J. (2016). Profesionalización policial en la administración pública federal, 2012-2014 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65206/TESIS%20definitiva-janeth.pdf?sequence=1>

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

Hurtado, J. (2010). "Metodología de la investigación-guía para la comprensión holística de la ciencia". Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/312670255/J-Hurtado-de-Barrera-Metodologia-de-Investigacion-Revisado>

Marulanda M. y Mejía M. (2011). Modelo de gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para la habilitación y certificación en buenas prácticas clínicas para psynapsis salud mental S.A. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2106/1/6583M389.pdf>

Ministerio del Interior (2017). Dirección ejecutiva de personal PNP. Recuperado de <https://www.mininter.gob.pe>

Popper, K. (2011). El método crítico. Recuperado de <http://iessalvadorespriusalt.cat/~Isobrinopopper.htm>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004). Consultor Salomón, L. El desempeño policial y la satisfacción ciudadana. Artículo recuperado de

[http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/honduras/documentos/de\\_sempeno.pdf](http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/honduras/documentos/de_sempeno.pdf)

Raúl, E. (2009). Técnicas de investigación de campo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://niveldostic.blogspot.pe/2009/06/metodo-analitico-sintetico.html>

Ríos, I. (2011). Sistema de evaluación de desempeño en la policía de investigaciones de Chile (PDI) 2011 (Tesis de grado). Recuperado de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/645/Tesis%20otiegpu%20.pdf;jsessionid=8DFE6D3E46D5039FD48AF8739B971E77?sequence=3>

Rodríguez, M. y Vargas, D. (2013). Diseños no experimentales transeccionales. Recuperado de [https://issuu.com/divargase/docs/dise\\_o\\_no\\_experimental\\_transeccion](https://issuu.com/divargase/docs/dise_o_no_experimental_transeccion)

Sambrano, M. y Torres, Y. (2017). Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas- Amazonas 2015 (Informe de Tesis). Recuperado de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1201/Tesis-Torres-Sambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santillán, R. (2015). Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, Región Amazonas (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1181/REYNA%20M ARLIT%20Santillan%20Melendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejada, M. (2016). Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima 2016 (Tesis de Maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8889/Tejada\\_AMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8889/Tejada_AMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tudela-Poblete P. (2012). La evaluación del desempeño de la policía: explorando relaciones entre opinión pública y labor policial en Chile. Revista de Criminalidad-Digital. Recuperado de [http://www.policia.gov.co/imagenes\\_ponal/dijin/revista\\_criminalidad/vol54/evaluacion.html](http://www.policia.gov.co/imagenes_ponal/dijin/revista_criminalidad/vol54/evaluacion.html)

## ANEXOS

- N° 01: Matriz de consistencia.
- N° 02: Cuestionario.
- N° 03: Informes sobre juicio de expertos para validar una propuesta
- N° 04: Informes sobre juicio de expertos para validar instrumentos de recolección de datos
- N° 05: Formato 01 Memorándum Múltiple.
- N° 06: Tabla 20: Numérico del personal de suboficiales PNP que son destacados por noventa (90) días a otras unidades por déficit de personal.
- N° 07: Tabla 21: Labor operativa por divisiones y comisarías de protección de carreteras a nivel nacional 2017.
- N° 08: Tabla 22: Logros alcanzados por la DIRPRCAR correspondiente al año 2017.
- N° 09: Tabla 23: Logros alcanzados por la DIVPRCAR Bagua Año 2017.
- N° 10: Tabla 24: Logros alcanzados por las DIVPRCARES Chiclayo, Trujillo y Piura Año 2017.
- N° 11: Tabla 25: Jurisdicción que le compete proteger a la DIVPRCAR BAGUA en la red vial.
- N° 12: Tabla 26: Personal de la DIVPRCAR Bagua 2017.
- N° 13: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv
- N° 14: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis
- N° 15: Reporte Turnitin
- N° 16: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS PNP BAGUA - 2017.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO	INSTRUMENTOS
¿Cómo un modelo de gestión del talento humano mejora la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua - 2017?	Diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua - 2017.	La propuesta de un modelo de gestión del talento humano, mejoraría la producción policial en la División de Protección de Carreteras PNP Bagua - 2017.	- Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidades de incorporación</li> <li>- Cantidad de incorporados</li> <li>- Calidad de la orientación del desempeño</li> <li>- Situación de las remuneraciones</li> <li>- Calidad de la asistencia en salud</li> <li>- Condición del bienestar social</li> <li>- Cantidad y calidad de capacitaciones</li> <li>- Políticas de ascenso</li> <li>- Situación prevención de enfermedades</li> <li>- Situación de la prevención de accidentes</li> <li>- Situación del control de la disciplina</li> <li>- Situación de la Evaluación del desempeño</li> <li>- Calidad de la base de datos</li> </ul>	No experimental	-Escala de valoración

			<p>- Producción policial</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condición laboral</li> <li>- Repercusión de los destaques</li> <li>- Periodo de rotación</li> <li>- Conocimiento de la misión</li> <li>- Problemas en el cumplimiento misión</li> <li>- Cantidad de intervenciones</li> <li>- Tipo de intervenciones</li> <li>- Visión de la institución</li> <li>- Satisfacción en el cumplimiento deber</li> <li>- Identificación del liderazgo</li> <li>- Situación del clima laboral</li> <li>- Programación de cursos</li> <li>- Cantidad de cursos</li> <li>- Obtención de certificaciones</li> </ul>		<p>- Cuestionario</p>
--	--	--	----------------------------------	--	--	-----------------------

## **ANEXO 02: Cuestionario de opinión sobre la percepción del funcionamiento de la DIVPRCAR PNP BAGUA**

### Objetivo

Recolectar información sobre la realidad del funcionamiento de la DIVPRCAR PNP BAGUA para un trabajo de investigación, que servirá para proponer el comando institucional un nuevo modelo de gestión del talento humano en la DIRPRCAR y en especial en la DIVPRCAR BAGUA.

### Instrucciones

El presente cuestionario es de carácter anónimo y consta de cuatro dimensiones, sírvase responder con total transparencia y objetividad. Se agradece su colaboración.

### **SOBRE POLÍTICA DE PERSONAL Y ROTACIÓN.**

1. ¿Cuál es su unidad policial de origen?

a.- .....

2. Ciudad de Residencia

a.- .....

3. Su condición de personal es:

a.- Personal PNP Nato.

b.- Personal PNP Destacado.

4. ¿Su destaque fue?

a.- A su solicitud.

b.- Por disposición superior.

5. ¿Qué opinión le merece su rotación y estadía, por tres (03) meses, en la jurisdicción de la DIVPRCAR BAGUA o la política de rotación en general?

a.- Favorable.

b.- Desfavorable.

c.- Regular.

6. ¿Está de acuerdo con la política de rotación de personal que dispone la DIRPRCAR LIMA?

Marque con una X previamente cuál es su situación: ( ) NATO - ( ) DESTACADO.

a.- Si.

b.- No.

¿Por qué?

.....  
.....  
.....

7. De ser positiva la respuesta a la pregunta que antecede, ¿cuánto consideraría usted que debe durar el período de rotación del personal?.

.....

Si su respuesta es negativa pase a la próxima pregunta.

8. En su criterio personal, cómo mejoraría la política de personal en la DIVPRCAR BAGUA y DIRPRCAR LIMA?

Marque con una X previamente cuál es su situación: ( ) NATO - ( ) DESTACADO.

a.- Con la suspensión de la política de rotación.

b.- Con la ampliación del período de rotación (más de 3 meses).

c.- Con la disminución del período de rotación (menos de 3 meses).

d.-Otros

(Especifique).....

.....

.....

### **SOBRE LA MISIÓN Y LA PRODUCCIÓN POLICIAL**

9. ¿Cuál es la labor que cumple en su COMPRCAR o DIVPRCAR?

a.- Personal operativo de patrullaje.

b.- Personal de seguridad de la instalación.

c.- Personal administrativo.

d.- Otro.

10. ¿Está teniendo o ha tenido algún problema para el cumplimiento de su misión en la jurisdicción de la COMPRCAR o DIVPRCAR BAGUA?

a.- Si, ¿De qué naturaleza?:

.....

.....

.....

b.- No.

11. ¿Cuántas intervenciones ha realizado, dentro del periodo de tiempo que presta servicios en la DIVPRCAR BAGUA?

a.- 0 a 3 intervenciones

b.- 4 a 6 intervenciones

c.- 7 a más intervenciones

Describa las intervenciones más destacadas:

a.- Captura de bandas criminales organizadas.

- b.- Captura de delincuentes comunes.
- c.- Incautación de armas de fuego, droga, combustible, madera, carbón, etc.
- d.- Intervención de personas y vehículos requisitorizados.
- e.- Imposición de papeletas por faltas al RNT.
- f.- Rescate de personas por accidentes de tránsito o por fenómenos de la naturaleza.

12. En el ámbito laboral, ¿hay alguna diferencia en cuanto al tipo de tareas por cumplir entre un personal nato y un personal destacado?

a.- Si.

b.- No.

(Especifique si su respuesta es afirmativo).....

.....

.....

13. En cuanto al número y tipo de intervenciones policiales realizadas, ¿cómo calificaría usted su producción personal?

a.- Alta.

b.- Mediana.

c.- Baja.

¿Por qué?

.....

.....

.....

14. ¿Qué necesitaría usted para elevar su producción en el servicio en la jurisdicción de la DIVPRCAR BAGUA?

a.- Más capacitación y/o actualización técnica-profesional.

b.- Incremento de la remuneración mensual.

- b.- Mejor atención en salud, para el titular y familiares.
- c.- Mejora de la infraestructura de las comisarías de protección de carreteras.
- d.- Mayores recursos logísticos (patrulleros, chalecos antibalas, municiones, uniforme, equipo básico, camillas, material de oficina y limpieza).
- e.- Mantenimiento periódico de los recursos logísticos asignados.
- f.- Renovación periódica de recursos logísticos.
- f.- Instalación de servicios de telefonía fija, internet, fotocopiado, remisión de documentación-curier, de limpieza de locales, vivienda, recreación, comunicación radial, satelital).
- g.- Otros:

.....

.....

.....

15. Pregunta solo para ser contestado por personal DESTACADO. ¿Por qué cree usted que su unidad de origen (DIVPRCAR: CHICLAYO, PIURA o TRUJILLO) tenga mayor producción que la DIVPRCAR BAGUA?

- a.- Por ser una unidad ubicada en la costa norte, con mayor incidencia delictiva.
- b.- Por existir una mayor cantidad de recursos humanos y logísticos.
- c.- Por ser una ciudad de mayor población y de mayor desarrollo económico-comercial.
- d.- Porque su personal tiene mayores niveles de capacitación.
- e. Por tener más atención a sus necesidades por parte del comando.
- f. Otros:

.....

.....

.....

.....

.....

**IDENTIDAD, COMPROMISO, LIDERAZGO, BIENESTAR Y RELACIONES**  
**INTERPERSONALES**

16. ¿Ud., ama y respeta a su Institución?

- a.- Si.
- b.- No.
- c.- No lo se.

17. ¿Ud. es respetado por sus colegas en general?

- a.- Si.
- b.- No.
- c.- No lo se.

18. Pregunta para ser contestada por personal DESTACADO. ¿Ha encontrado algún tipo de discriminación por parte del personal nato en la jurisdicción de la DIVPRCAR BAGUA?

- a.- Si.
- b.- No.
- c.- No lo se.

19. ¿Ud. es respetado por la ciudadanía a quien sirve?

- a.- Si.
- b.- No.
- c.- No lo se.

20. ¿Se encuentra motivado para el cumplimiento de su misión y funciones?

- a.- Si.
- b.- No.
- c.- No lo se.



¿Por qué?

.....  
.....  
.....

21. ¿Está conforme con su Comando Institucional, en especial con su Jefe de División, Jefe de Comisaría y sus colegas?

- a.- Si.
- b.- No.
- c.- No lo se.

22. ¿Su Institución, la DIRPRCAR, DIVPRCAR o COMPRCAR, le brinda todos los beneficios que por derecho le corresponde, en cuanto a alimentación, vestimenta, salud, esparcimiento, programas sociales, vivienda, logística, etc.?

- a.- Si.
- b.- No.
- c.- No lo se.

### **CAPACITACIÓN**

23. ¿Qué opinión le merece la política de educación en la DIRPRCAR?

- a. Excelente.
- b.- Buena.
- c.- Regular.
- d.- Deficiente.

24. Indique la ciudad, cuándo lo realizó y la Unidad PNP donde accedió a su última capacitación o actualización profesional o técnica dentro de su competencia y campo funcional y cuál fue la naturaleza de dicho curso?

- a. En la ciudad de.....
- b. Año: .....
- c. Unidad PNP .....
- d. Curso de .....

25. ¿En el presente año usted recibió el Curso de Actualización Anual y la certificación correspondiente que le permite imponer una papeleta de infracción al RNT en la red vial nacional?

a.- Si.

b.- No.

¿Por qué?

.....

.....

.....

26. ¿Consideraría que la permanente capacitación del personal redundaría en una mayor producción policial?

a.- Si.

b.- No

¿Por qué?

.....

.....

.....

# ANEXO N° 03: INFORMES SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR UNA PROPUESTA

## INFORME 1



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR UNA PROPUESTA O PROGRAMA

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MUÑOZ CAMPON, GUSTAVO HUMBERTO  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA : MINISTERIO PÚBLICO  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS : MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA  
MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN  
DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS BAGUA - 2015.  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA			REGULAR			BUENA			MUY BUENA										
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																X						
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																X						
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																X						
4. ORGANIZACIÓN	La propuesta o programa contiene organización lógica.																X						
5. SUFICIENCIA	La propuesta o programa contiene aspectos en cantidad y calidad.																	X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																			X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																X						
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y la propuesta/programa															X							
9. METODOLOGÍA	Propuesta/programa responde al propósito del diagnóstico																X						
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X			
TOTAL																	65	140	225	80	85	90	95

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El modelo de gestión de talento humano es claro y servirá como guía para aplicarse con el fin de mejorar la gestión de la división policial de carreteras.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

LUGAR Y FECHA: Chachapoyas 02 de octubre del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 33409044

## INFORME 2



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR UNA PROPUESTA O PROGRAMA

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: PUERTA VALDIVIA MIGUEL  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS : MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS BAGUA - 2015.  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA			REGULAR			BUENA			MUY BUENA									
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																X					
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																X					
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																	X				
4. ORGANIZACIÓN	La propuesta o programa contiene organización lógica.																X					
5. SUFICIENCIA	La propuesta o programa contiene aspectos en cantidad y calidad.																	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																	X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y la propuesta/programa																	X				
9. METODOLOGÍA	Propuesta/programa responde al propósito del diagnóstico																X					
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X		
TOTAL														65	140	225	80	85	90	95		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El modelo propuesto servirá como pilar en el fortalecimiento de la gestión pública en esta importante institución.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

82

**LUGAR Y FECHA:** Chachapoyas 02 de Octubre del año 2018

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 33408631

## INFORME 3



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR UNA PROPUESTA O PROGRAMA

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: VALDIVIA REYES MOISES  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA : MINISTERIO PÚBLICO  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS : MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS BAGUA - 2015.  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																X						
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																X						
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																	X					
4. ORGANIZACIÓN	La propuesta o programa contiene organización lógica.																X						
5. SUFICIENCIA	La propuesta o programa contiene aspectos en cantidad y calidad.																	X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																			X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y la propuesta/programa																	X					
9. METODOLOGÍA	Propuesta/programa responde al propósito del diagnóstico																X						
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X				
TOTAL																	65	140	225	80	85	90	95

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El capital humano es importante en el desarrollo de la gestión pública y este modelo planteado formará parte importante en esta misión

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

84

**LUGAR Y FECHA:** Chachapoyas 02 de Octubre del año 2018

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EXPERTO**  
**DNI: 42547417**



## INFORME 2



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: PUERTA VALDIVIA, MIGUEL
- 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: MAGISTER EN GESTION PÚBLICA
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: DIRECCION REGIONAL DE SALUD - AMAZONAS
- 1.4. TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS BAGUA - 2016
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: CUESTIONARIO

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																		X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X			
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X			
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																		X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X			
TOTAL																			150	160	340	180

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento a validar es fiable, sobre todo las preguntas planteadas están orientadas a responder el propósito del diagnóstico con el fin de generar una propuesta que busque mejorar en el rendimiento del personal policial asignado al servicio de control por carreteras.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

83

**LUGAR Y FECHA:** Chachapoyas 02 de octubre del año 2018

**FIRMA DEL EXPERTO**  
DNI: 33408631

## INFORME 3



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: VALDIVIA REYES, MOISES
- 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: MAGISTER EN GESTION PUBLICA
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: MINISTERIO PÚBLICO
- 1.1. TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS BAGUA - 2015
- 1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: CUESTIONARIO

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																X				
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																	X			
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento																		X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X	
TOTAL																		80	425	360	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El cuestionario planteado como instrumento de recolección de datos se encuentra organizado con el fin de obtener información del personal encuestado, y se encuentra orientado a responder con lo planteado en el presente trabajo de investigación.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 86.5

**LUGAR Y FECHA:** Chachapoyas 02 de Octubre del año 2018

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EXPERTO**  
**DNI: 42547417**



**MEMORÁNDUM MÚLTIPLE**MEMO/MULT. N° 137-2017-DIRETSEVI-DIRPRCAR-PNP/OFAD-UNIPER-MP.

San Juan de Miraflores, 10 de julio de 2017.

SEÑOR : SEGÚN DISTRIBUCION

Que, habiendo observado que el Personal PNP designado **no ha efectuado la rotación externa a las diferentes Divisiones de Protección de Carreteras, donde existe déficit de personal**; este Despacho dispone, la rotación interna por necesidad del servicio y sin costo alguno para el Estado, en calidad de **DESTAQUE** por **NOVENTA (90)** días, a partir del **12JUL2015**, del Personal PNP que a continuación se indica, de la **DIVPRCAR-TRUJILLO** a la **DIVPRCAR-BAGUA**, con la finalidad de compensar el déficit de personal existente, según detalle:

N° GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	UU.OO	UU.DD
1. SOS	PNP ALVARADO POLO Jhony	SIMBAL	CHACHAPOYAS
2. SOS	PNP PEÑA GARCIA Marco	SIMBAL	CORRAL Q.
3. SOS	PNP TEJADA MAYTA Víctor	DIV.TRUJI.	JEFPEDRO RUIZ
4. SOB	PNP PELAEZ ASCON Julio	SIMBAL	POMACOCHAS
5. SOT1	PNP CHAVARRY CUEVA Elber	CASCAS	PUCARA
6. SOT1	PNP SERNAQUE CARRANZA Juan	SIMBAL	CHACHAPOYAS
7. SOT1	PNP TARRILLO DIAZ Elmer	SIMBAL	CORRAL Q.
8. SO2	PNP RABINES GOMEZ Alexander	SIMBAL	PEDRO RUIZ
9. SO3	PNP SALCEDO ZELADA Henry	CASCAS	POMACOCHAS
10. SO3	PNP TRUJILLO CRUZADO Ynnys	SIMBAL	PUCARA.

Asimismo, el personal PNP que a continuación se indica, quienes **retornan al término de su DESTAQUE de NOVENTA (90) días en la DIVPRCAR-BAGUA, deberán ocupar los puestos vacantes de los efectivos PNP, citados en el párrafo anterior, según detalles:**

N° GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	UU.OO
01.	SOT1 PNP HERNANDEZ GONZALES Leopoldo	TRUJILLO
02.	SO1 PNP GARCIA ASMAT Carlos Alberto	TRUJILLO
03.	SO2 PNP ASTO CASTRO Luis	TRUJILLO
04.	SO2 PNP CASTRO RABANAL Abraham	TRUJILLO
05.	SO2 PNP NORIEGA TRUJILLO Romel	TRUJILLO
06.	SO2 PNP SAEN CABELLOS Carlos Alberto	TRUJILLO
07.	SO2 PNP ALVA CUBA Dayan Orlando	TRUJILLO
08.	SO2 PNP SIMON CASTAÑEDA André Valentino	TRUJILLO
09.	SO3 PNP AZABACHE COLLAZOS Wendy Y.	TRUJILLO
10.	SO3 PNP GUTIERREZ FLORES Jhonatan M.	TRUJILLO

En consecuencia se dispone el estricto cumplimiento.- **ACUSE RECIBO.****DISTRIBUCIÓN:**

DIV. TRUJILLO.....01  
 DIV. BAGUA.....01  
 ARCHIVO.....01/03

## ANEXO N° 06:

## TABLA N° 20

**NUMÉRICO DEL PERSONAL DE SUBOFICIALES QUE SON DESTACADOS POR NOVENTE (90) DÍAS A OTRAS UNIDADES POR DÉFICIT DE PERSONAL**

UNIDADES	FECHA INICIO	FECHA RETORNO	NORTE	CENTRO	SUR	PUNO	CUSCO	CHICLAYO	TRUJILLO	CHIMBOTE	AREQUIPA	PAMPAS	PIURA	TOTAL
ICA	24-mar-17	22-jun-17	10	6	14									30
ICA	26-may-17	24-ago-17			12									12
CAJAMARCA	10-abr-17	09-jul-17						6						6
HUARAZ	17-may-17	15-ago-17	13	5	6									24
TARAPOTO	09-abr-17	08-jul-17						13					6	19
ABANCAY	10-jun-17	08-sep-17				7	5				5			17
ICA	10-jun-17	08-sep-17									7			7
TINGO MARÍA	15-abr-17	14-jul-17	9	4	9									22
CHIMBOTE	08-may-17	06-ago-17	7	1	2									10
CHIMBOTE	08-may-17	06-ago-17	5					19						24
BAGUA	23-mar-17	21-jun-17						17	10				15	42
AYACUCHO	27-abr-17	26-jul-17	12	12	23									47
AYACUCHO	09-feb-17	10-may-17										22		22
HUARAZ	07-abr-17	06-jul-17								5				5
<b>TOTAL</b>			<b>56</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>55</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>287</b>

Fuente: DIRPRCAR - LIMA

ANEXO N° 07: TABLA N° 21

LABOR OPERATIVA POR DIVISIONES Y COMISARÍAS DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS A NIVEL NACIONAL 2017																								
DIVPRCAR	COMPR CAR	CAPTURAS							VEHÍCULOS RECUPERADOS	DROGA			II.QQ.FF				INCAUTACIONES Y DECOMISOS							
		BAN DAS	DDC C	P P D D T T	DD TID	PER. RQ.	VEH. RQ.	PBC (KG)		MAR IHU ANA (KG)	CC. CC (KG)	HOJA DE COCA (KG)	KG.	GLN S	ARM AS	MUN ICIO NES	EXPLOSI VOS (CARTUC HOS, GRANAD AS ETC)	COMB USTIBL E (GLNS)	CONTRABA NDO (NS)	MADERA (PT)	CARBÓN VEGETAL (KG)	OTROS KG.	OTROS NS.	
CUSCO	CUSCO	1	12	0	0	7	0	0	0	0	441	0	60	0	0	1,652	8,505	345,175	44,190	0	61,200	42,440		
	COMBAP ATA	0	2	0	0	0	0	0	0	0	135	0	0	0	0	0	0	267,994	800	0	0	0		
	ESPINAR	0	5	0	0	5	0	0	0	0	13	0	32	2	11	2,000	8,387	16,810	0	0	2,000	0		
	CALCA	0	7	0	0	1	0	0	0	0	1,169	0	0	0	0	0	160	13,000	250	0	0	0		
	QUILLAB AMBA	0	3	0	2	8	3	0	2	0	3,383	440	0	0	0	0	2,285	6,000	0	0	0	0		
	KITENI	0	5	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8,310	8,120	23,500	0	0	1,500		
CHICLAYO	JEFATUR A	0	0	0	0	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35,000	1,980	0		
	GUADAL UPE	1	5	0	0	18	43	2	0	0	15	0	0	2	10	0	0	2,100	0	630	32,100	0		
	REQUE MÓRROP E	1	8	0	0	10	79	1	0	0	0	0	0	3	18	0	0	0	5,000	56,637	0	0		
	MÓRROP E	1	15	0	1	21	113	1	0	6	0	0	0	1	0	0	0	199,700	0	770	35,155	0		
	OLMOS	0	1	0	0	37	74	0	0	1	0	0	0	0	0	0	46	3,575	0	22,910	0	0		
	HUAMBO S	0	1	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
AREQUIPA	CHANCA Y BAÑOS	1	2	0	0	1	11	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0		
	YAUCA	0	0	0	1	2	0	0	0	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	CHALA	1	6	0	1	2	3	0	20.800	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	600	9,000		
	ATICO	0	1	0	0	12	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15,000	0		
	CAMANA	0	1	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	14	0	0	804	10,486	0	0	2,000	0		
APLAO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

	REPARTICIÓN	0	4	0	3	6	0	1	104	0	80	0	0	0	0	4	1,620	158,740	0	0	62,000	0	
	CHIVAY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	AREQUIPA	0	5	0	1	5	1	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	150,000	0	0	1,900	28,280	
TACNA	JEFATURA	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	CAMIARA	2	4	0	0	52	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,200	0	0	40	0	
	BOCA DEL RÍO	0	4	0	0	26	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	420,000	0	0	0	12,500	
	MONTALVO	1	1	0	6	20	2	0	6.485	0	16	0	0	0	1	23	0	148,220	0	0	0	0	
	TORATA	1	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39,000	0	0	0	0	
	ILO	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	VIRÚ	0	6	0	0	11	31	1	0	0	0	0	0	0	1	13	0	0	0	0	0	0	
TRUJILLO	MOCHE	4	16	0	0	8	6	3	0	0	0	0	0	1	10	0	800	0	0	35,250	39,500	33,600	
	PAIJÁN	1	12	0	0	8	24	6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3,500	0	
	SIMBAL	3	9	0	2	10	3	0	0	82	0	39	0	0	0	0	90	0	9,226	0	234,200	1,800	
	SHOREY HUAMACHUCO	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	133,000	0	
		0	1	0	0	2	5	0	0	0	0	663	0	0	0	0	36,036	0	0	0	36,080	0	
	CASCAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	106.800	0	0	0	0	0	0	0	0	35,600	0	
GEM LOS ANGELES)	GEM	1	2	0	0	140	77	0	0	0	2	612	0	0	1	5	0	2,296	12,000	32,763	0	4,000	109,250
PIURA	PIURA	3	29	0	0	7	34	2	0	0	0	0	0	6	22	0	0	8,990	0	0	2,000	0	
	LOS ÓRGANOS	1	5	0	3	9	7	5	0	1	0	0	0	2	14	0	579	2,100	0	0	0	0	
	TUMBES	0	4	0	1	4	7	0	6	0	0	0	0	0	0	0	160	0	0	0	528	0	
	MARCAVELICA	1	7	0	0	6	31	3	0	0	0	0	0	1	0	0	2,411	43,225	0	135	10,540	0	
	LAS LOMAS	0	6	0	7	15	37	2	21	1	1	0	0	2	23	6,240	399	21,698	1,500	4,000	1,100	0	
	SALITRAL	1	12	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	20,287	0	1,380	0	
PUNO	PUNO	0	4	0	0	2	1	3	0	0	0	41	0	0	0	0	0	17,230	0	0	1,000	0	
	JULIACA	2	6	0	0	15	8	3	0	0	0	0	0	5	47	0	6,940	25,000	0	0	0	0	
	AYAVIRI	0	0	0	0	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

	SANTA LUCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15,000	0	0	0	0
	DESAGUADERO	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65,000	0	0	0	0
	MAZO CRUZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	HUANCAÑE	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,500	0	0
TINGO MARIA	TINGO MARIA	1	19	0	11	67	27	2	0	12	76	5,121	500	0	4	264	0	560	0	95,723	0	0
	HUÁNUCO	2	12	0	5	5	0	8	0	0	46	922	0	0	0	0	0	1,264	0	0	0	0
	LA UNIÓN	0	0	0	0	6	1	0	0	0	0	170	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UCAYALI	TOCACHÉ	1	8	0	3	0	0	1	16	23	0	15	0	120	1	20	0	240	0	6,300	0	0
	CAMPO VERDE	1	2	0	0	5	0	1	0	0	0	152	0	0	0	0	0	0	0	1,500	0	0
	VON HUMBOLT	0	1	0	0	9	4	1	0	0	0	0	150	0	0	0	0	0	0	22,700	0	0
TARAPOTO	AGUAYTIA	0	0	0	0	12	1	0	0	0	0	300	0	0	0	0	0	0	0	18,146	0	5,000
	TARAPOTO	2	13	0	5	26	5	2	28	0	0	0	0	0	4	18	0	0	8,000	37,984	0	0
	SACANCHE	0	12	0	0	26	11	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	240	0	1,062	750	0
	MOYOBAMBA	0	11	0	0	11	1	2	0	0	0	0	0	0	2	18	0	1,500	0	10,750	0	0
MADRE DE DIOS	AGUAS CLARAS	0	2	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	180	0	33,568	7,080	0
	MAZUKO	2	11	0	0	5	0	4	0	0	0	0	0	0	7	63	1	11,469	0	8,500	0	14,000
	IÑAPARI	0	0	0	0	12	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,000	32,850	6,300	3,900
LIMA SUR	PTO. MALDONADO	0	2	0	0	26	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6,517	5,600	2,600	0	0
	JEFATURA SAN BARTOLO	1	3	0	2	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	193,300	0	0	0
	BUJAMA	3	13	0	2	55	8	2	0	0	0	0	0	0	5	374	0	0	20,000	0	0	100
	CAÑETE	4	18	0	0	14	5	1	0	0	0	0	0	0	12	123	0	0	10,000	0	0	0
	CIENEGUILLA	1	3	0	0	22	7	1	0	0	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0	0	0
LA MERCED	PALCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	LA MERCED	0	3	0	0	2	1	0	0	0	0	40	0	0	0	0	0	3,050	0	0	0	254
	SAN LUIS DE	1	12	0	2	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,110	0	850	0	0
	SAN LUIS DE	0	4	0	2	1	0	1	0	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0	8,900	0	0



	PAMPAS	0	2	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
BAGUA	PUCARÁ	0	8	0	0	18	20	1	0	0	0	0	0	2	8	0	0	0	600	0	2,500	0
	CORRAL QUEMADO	0	2	0	0	11	3	0	0	0	0	16	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0
	PEDRO RUIZ	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
	POMACO CHAS	0	2	0	0	45	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0	0	0	2,300	0	0	0
	CHACHA POYAS	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ABANCAY	CURAHUASI	1	6	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32,500	0	0	0	0
	ABANCAY	3	8	0	0	18	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1,000	0	0	0	0	0
	ANDAHUAYLAS	0	2	0	0	47	7	0	0	0	0	25	0	0	1	42	0	0	15,000	13,100	0	0
	CHALHUANCA	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	270,000	0
CHIMBOTE	HUARMAY	1	5	0	0	27	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CASMA	1	8	0	0	45	14	0	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	145	8,700
	CHIMBOTE	1	9	0	0	42	44	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	110,750	0
LIMA NORTE	SANTA ROSA	0	0	0	0	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	YANGAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	335	0	0	0	0
	CHANCAY	0	1	0	0	16	1	0	0	0	0	0	0	0	1	13	0	0	0	0	0	0
	EL HATILLO	1	4	0	3	11	2	2	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0
	BARRANCA	0	3	0	0	13	5	3	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0
HUARAZ	SAYÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CHASQUITAMBO	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CAJACAY	0	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CATAC	0	0	0	0	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TARICA	0	12	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
	HUARI	1	3	0	0	8	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	HUANZALÁ	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SIHUAS	0	0	0	2	0	0	0	0	75	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	
LIMA CENTRO	JEFATURA	0	1	0	0	77	23	0	0	0	0	0	0	81	0	0	0	0	0	0	0	0





ANEXO N° 08: TABLA N° 22

LOGROS ALCANZADOS POR LA DIRPRCAR PNP CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017

DIVPRCAR	BANDAS CAPTURADAS			DROGA INCAUTADA					ARMAS INCAUTADAS Y/O RECUPERADAS	MERCADERIA RECUPERADA ( S/.)	VEHICULOS RECUPERADOS	VEHICULOS REQUISITORIAOS	CONTRABANDO (NS)	COMBUSTIBLE (glns.)	CARBON VEGETAL (Kg.)	MADERA (PT)
	BANDAS CAPTURADAS	DDCCC.	PERSONAS RQ.	PBC (KG)	MARIHUANA (KG)	C.C. (KG)	LATEX DE OPIO (Ltrs)	HOJAS COCA (KG)								
ABANCAY	4	17	66	0	0	0	0	25	2	0	1	8	47,500	1,000	0	13,100
AREQUIPA	1	16	25	131	0	134	0	0	14	0	2	13	319,226	2,424	0	0
AYACUCHO	2	4	52	45	0	0	0	0	0	0	4	18	0	0	0	0
<b>BAGUA</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,900</b>
CAJAMARCA	3	20	45	0	0	0	0	12	2	0	1	87	0	120	0	3,561
CUSCO	1	30	23	2	0	0	0	4,773	3	0	0	3	660,709	24,945	0	56,770
CHIMBOTE	3	22	103	0	0	0	0	0	0	0	2	67	0	0	0	0
CHICLAYO	3	28	78	0	7	0	0	15	5	0	5	289	176,025	46	112,377	5,000
PAMPAS	1	8	28	51	0	182	0	30	0	0	0	5	0	0	0	1,803
GEM	1	2	138	0	0	2	0	612	1	0	0	77	12,000	2,296	0	30,963
HUARAZ	1	16	73	0	75	0	0	0	3	0	2	1	0	0	0	0
TINGO MARIA	3	27	68	16	35	119	0	3,666	4	0	10	24	0	1,864	0	65,763
ICA	6	15	28	0	1	0	0	0	8	0	12	116	0	0	0	1,617
IQUITOS	1	5	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1,800
LIMA NORTE	1	8	71	0	0	0	0	0	3	0	5	8	0	335	0	0

<b>LIMA CENTRO</b>	0	2	92	0	0	0	0	0	0	0	1	34	0	0	0	21,500
<b>LIMA SUR</b>	8	37	103	0	0	0	0	0	19	0	4	24	30,000	0	0	0
<b>LA OROYA</b>	2	19	25	6	0	0	0	55	0	0	4	1	0	86	0	12,932
<b>LA MERCED</b>	1	35	25	0	0	42	0	46	2	25,000	3	1	0	9,050	0	31,285
<b>PIURA</b>	5	56	36	21	1	1	0	0	11	0	8	88	71,083	3,170	4,270	21,787
<b>PUNO</b>	2	9	26	0	0	0	0	41	5	0	6	16	114,230	6,940	0	0
<b>TACNA</b>	4	11	95	6	0	16	0	0	1	0	0	20	563,590	0	0	0
<b>TARAPOTO</b>	2	34	56	28	0	0	0	0	8	0	9	14	8,000	570	7,830	75,030
<b>TRUJILLO</b>	8	40	40	0	82	0	0	661	4	1,800	10	64	0	890	35,250	9,226
<b>UCAYALI</b>	1	3	25	0	0	0	0	152	0	0	2	5	0	0	0	31,646
<b>MADRE DE DIOS</b>	2	13	40	0	0	0	0	0	8	0	8	2	7,600	17,260	6,300	40,200
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>491</b>	<b>1,435</b>	<b>307</b>	<b>202</b>	<b>496</b>	<b>0</b>	<b>10,104</b>	<b>106</b>	<b>26,800</b>	<b>103</b>	<b>1,005</b>	<b>2,009,963</b>	<b>70,996</b>	<b>166,027</b>	<b>426,883</b>

Fuente: DIRPRCAR - LIMA

ANEXO N° 09: TABLA N° 23

LOGROS ALCANZADOS POR LA DIVPRCAR BAGUA AÑO 2017

DIVPRCAR	BANDAS CAPTURADAS		PERSONAS RQ.	DROGA INCAUTADA					ARMAS INCAUTADAS Y/O RECUPERADAS	MERCADERIA RECUPERADA ( S/.)	VEHICULOS RECUPERADOS	VEHICULOS REQUISITORIAOS	CONTRABANDO (NS)	COMBUSTIBLE (glns.)	CARBON VEGETAL (Kg.)	MADERA (PT)
	DDCC.	PBC (KG)		MARIHUANA (KG)	C.C. (KG)	LATEX DE OPIO (Lts)	HOJAS COCA (KG)									
BAGUA	3	18	60		5			10		3	38	S/. 3,500.000	150	6,300	11,312	

Fuente: DIRPRCAR - LIMA

**ANEXO N° 10: TABLA N° 24**

**LOGROS ALCANZADOS POR LAS DIRPRCARES CHICLAYO, TRUJILLO Y PIURA AÑO 2017**

DIVPRCAR	BANDAS CAPTURADAS		PERSONAS RQ.	DROGA INCAUTADA				ARMAS INCAUTADAS Y/O RECUPERADAS	MERCADERIA RECUPERADA ( S/.)	VEHICULOS RECUPERADOS		CONTRABANDO (NS)	COMBUSTIBLE (glns.)	CARBON VEGETAL (Kg.)	MADERA (PT)
	DDCC.	PBC (KG)		MARIHUANA (KG)	C.C. (KG)	LATEX DE OPIO (Lts)	HOJAS COCA (KG)			VEHICULOS REQUISITORIAOS					
<b>CHICLAYO</b>	6	27	264	30.700	0,270	2	9		1	135	S/. 193,944		29,350		
<b>PIURA</b>	28	210	201	11.958	4,375		19		10	363	S/. 385,310	2,877	5,485	160	
<b>TRUJILLO</b>	11	89	69	11.600	43,875		351.800	9	S/. 500,000	3	66	960		68,844	

Fuente: DIRPRCAR - LIMA

ANEXO N° 11: TABLA N° 25

JURISDICCIÓN QUE LE COMPETE PROTEGER A LA DIVPRCAR BAGUA EN LA RED VIAL

DIVPRCAR BAGUA	JURISDICCIÓN POLICIAL								TOTAL Km
	Carretera FBT	Carretera Cuyca Pimpingos	Carretera Chamaya -Jaén	Carretera Pedro Ruiz-Chachapoyas	Carretera Chachapoyas - Molinopampa	Carretera Cállic-Luya	Carretera de Penetración Leymebamba	Carretera Tingo-Kuélap	
PUCARÁ	Km. 59-181	Km. 00-60							181
CORRAL QUEMADO	Km. 181-241		Km. 00-30						91
PEDRO RUIZ	Km. 241-319			Km. 00-10					88
POMACOCHAS	Km. 319-359								40
CHACHAPOYAS				Km. 10-56	Km.56-104	Km. 36-56	Km. 38-114	Km. 00-80	270
<b>JEFATURA</b>	<b>300</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>80</b>	<b>670</b>

Fuente: DIVPRCAR BAGUA

ANEXO N° 12: TABLA N° 26

PERSONAL DE LA DIVPRCAR BAGUA 2017

UNIDAD	PERSONAL NATOS												PERSONAL DESTACADO										
	OFICIALES				OO	SUB OFICIALES							SO	SUB OFICIALES						SO	SO	TOTAL	
	CMD	MAY	CAP	TNTE	TOTAL	SOB	ST1	ST2	ST3	SO1	SO2	SO3	SUB TOTAL	SOS	SOB	ST1	ST3	SO1	SO2	SO3	SUB TOTAL	TOTAL	GRAL
JEFATURA	1				1		2	1	1	2	4		10									10	11
PUCARA		1			1		2		2		1	1	6		1	3	1		5	1	11	17	18
CORRAL QUEMADO			1		1	1		1		1	7	1	11	1		2		2	4		9	20	21
PEDRO RUIZ		1			1	1			1	5	1	8			3		1			3	7	15	16
POMACOCHAS				1	1			1	2	3		6		1	2	1		1	1		6	12	13
CHACHAPOYAS			1		1					5		5		2	1			2		3	8	13	14
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>87</b>	<b>93</b>

Fuente: DIVPRCARBAGUA

## ANEXO 13: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b></p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1</p>
---	---	---

Yo Guillermo Dante Tello Rivera, identificado con DNI N° 09410756, egresado de la Escuela de Posgrado, del programa de maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS POLICIA NACIONAL DEL PERÚ – BAGUA"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 09410756

FECHA: 26 de febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## ANEXO 14: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MANUEL RAMOS DE LA CRUZ, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, GUILLERMO DANTE TELLO RIVERA, titulada: **“Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras Policía Nacional del Perú - Bagua”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 15 de setiembre de 2018



DR. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ  
DNI: 17570208

CAMPUS CHICLAYO  
Carretera Pimentel km. 3.5.



## ANEXO 15: REPORTE TURNITIN

### Modelo de Gestión del Talento Humano

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>udep.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>dspace.ueb.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>direcciondetransitopnp.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.ocavi.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>cedoc.cies.edu.ni</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>dataonline.gacetajuridica.com.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>redi.unjbg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>xa.yimg.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

  
**Dr. Manuel Ramos De La Cruz**  
DOCENTE  
DNI 17570208 

## ANEXO 16: AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

---



**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 E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**TELLO RIVERA GUILLERMO DANTE**

INFORME TÍTULADO:

**MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCCIÓN POLICIAL EN LA DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE CARRETERAS POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - BAGUA**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 23/01/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



*[Handwritten signature]*  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN