



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño policial de la DINOES -
PNP, 2019**

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

AUTOR:

Br. Quecaño Condori, Percy (ORCID: 0000-0002-0919-3983)

ASESORA:

Mg. Hurtado Regalado, Gisela (ORCID: 0000-0002-4662-7015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios ya que el ha hecho posible seguir adelante y poder concluir satisfactoriamente y a las personas que me inspiraron seguir adelante y realizar el presente trabajo a mi esposa Reina Esmeralda, mis padres Juana y Policarpo, mis hijas Dayana, Deysi y Daney, quienes estuvieron en todo momento conmigo, alimentándome cada momento quienes son mi motor y motivo para mi superación.

Agradecimiento

A Dios por permitirme seguir adelante, a mis hijas Dayana, Deysi y Daney, quienes me han acompañado en todo este proceso de formación, motivándome para culminar un peldaño más en mi carrera profesional, al Jurado Calificador, a la Asesora de tesis por su apoyo absoluto y aporte en el transcurso de la elaboración del informe de investigación que me ha permitido continuar hasta el final y nuestros conocimientos, anécdotas y muchas vivencias hermosas muchas gracias a todos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y recolección de datos	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
Validez y confiabilidad del instrumento	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
Referencias	40
Anexos	46

Índice de tablas

Tabla 1: Juicio de expertos.....	15
Tabla 2: Valores instrumento Alfa de Cronbach.....	16
Tabla 3: Esquema de Confiabilidad.....	16
Tabla 4: Gestión del talento humano	18
Tabla 5 : Admisión de personas de la gestión del talento humano.....	19
Tabla 6: Desarrollo de personas mediante la gestión del talento humano.....	20
Tabla 7: Condiciones laborales con la gestión del talento humano.....	21
Tabla 8: Monitoreo de personas con la gestión del talento humano,.....	22
Tabla 9: .Desempeño policial.....	23
Tabla 10: Sistema de desempeño policial	24
Tabla 11: Mejora continua del desempeño policial.....	25
Tabla 12: Toma de decisiones en el desempeño policial.....	26
Tabla 13: Relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial.....	27
Tabla 14: Correlación gestión del talento humano y el desempeño policial,.....	28
Tabla 15: Correlación gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial.....	29
Tabla 16: Correlación gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial.....	30
Tabla 17: Correlación gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial.....	31
Tabla 18: Correlación gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial	32

Índice de figuras

Figura 1. Gestión del talento humano	18
Figura 2. Admisión de personas de la gestión del talento humano.....	19
Figura 3. Desarrollo de personas mediante la gestión del talento humano.....	20
Figura 4. Condiciones laborales con la gestión del talento humano	21
Figura 5. Monitoreo de personas con la gestión del talento humano	22
Figura 6. Desempeño policial.....	23
Figura 7. Sistema de desempeño policial	24
Figura 8. Mejora continua del desempeño policial.....	25
Figura 9. Toma de decisiones en el desempeño policial	26
Figura 10. Relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial	27

Resumen

Esta indagación estuvo relacionada al estudio de la gestión del talento humano y el desempeño policial en la DINOES - PNP, 2019, en la cual se planteó como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño policial en la DINOES - PNP, 2019; en ese sentido para el desarrollo de la investigación se consideró el método hipotético deductivo, con un nivel correlacional causal, dentro del enfoque cuantitativo, y diseño no experimental con corte transversal.

Para el trabajo de campo, se tuvo en cuenta a la población que estuvo conformada por los 120 efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de la PNP, con una muestra de tipo no probabilística de 30, por lo que para poder recolectar información se recurrió a la técnica de la encuesta, la misma que fue validada por juicio de expertos, determinándose con 0,80 y 0.90 su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de las variables gestión del talento humano y el desempeño policial respectivamente. Con los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial en la DINOES - PNP, 2019.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño policial, enfoque cuantitativo, efectivos policiales, técnica de la encuesta.

Abstract

This inquiry was related to the study of human talent management and police performance in the DINOES - PNP, 2019, in which the objective was to determine the relationship between the management of human talent and police performance in the DINOES - PNP, 2019; In this sense, for the development of the research, the hypothetical deductive method was considered, with a causal correlational level, within the quantitative approach, and a non-experimental design with a cross section.

For the field work, the population was taken into account, which was made up of the 120 police officers from the PNP's Directorate of Special Operations, with a non-probabilistic sample of 30, so that in order to collect information, we resorted to the survey technique, which was validated by expert judgment, determining its reliability with 0.80 and 0.90 using Cronbach's Alpha of the variables management of human talent and police performance, respectively. With the results obtained, it was concluded that there is a direct relationship between the management of human talent and police performance in the DINOES - PNP, 2019.

Keywords: Human talent management, police performance, quantitative approach, police force, survey technique.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional encontramos que en referencia al recurso humano con el que cuenta las entidades, en muchos de los casos no cuentan con las capacidades propias de un trabajador que necesita una organización lo cual refleja un alto perjuicio para el trámite y cumplimiento de los plazos que correspondan a los diferentes procesos administrativos llevados a cabo en los diferentes países. Una muestra de ello es la investigación realizada por Manica (2018), sobre los recursos y la razonable duración de los procesos en Brasil y España, mediante el cual expresó su preocupación por el retardo en el exceso de los plazos en el trámite de los procesos policiales tanto en Brasil como en España, y pudo concluir que todo proceso, requiere del plazo para cumplir con el mismo para no verse entorpecido por argucias legales al momento de continuar su fase de investigación. Bajo esta perspectiva claramente se incrementa la carga policial.

Por su parte, Profesional Service Network y negocios (PWC), hizo referencia a que las instituciones en el mundo están decayendo por haber ausencia en el mercado laboral de un profesional competitivo, que cuente con capacidades de un líder, tenga fácil adaptación a cualquier cambios que se dé actualmente y logre garantizar una institución exitosa, lo cual se puede evidenciar al contar con los resultados que permitieron determinar que Sudáfrica, Corea y Brasil, resultaron ser los Estados con mayor porcentaje, confirmándose de esta manera la información por los diferentes medios de comunicación de ser los Estados con mayor requerimiento de recurso humano talentoso, no estando alejados de estos resultados los estados latinos, donde también se puede evidenciar tal realidad del problema, considerando los factores como los valores, la identidad, y autoestima, entre otros factores que se determinan para la consolidación de la “marca personal” de cada trabajador.

Apreciándose que actualmente se cuenta con organizaciones empresariales en la búsqueda para poder captar recurso humano capaz y hábil según el perfil solicitado de acuerdo a los requerimientos de las instituciones, dado que se encuentra profesionales de diferente nivel, lo que se hace necesario que para la convocatoria de talento humano se cuente con procedimientos y requisitos que exija la institución (El Portafolio, 2014)

En el caso de Latinoamérica, los temas relacionados a la gestión del talento humano, tiene mayor importancia en la toma de decisiones de las organizaciones estatales, logrando la promoción de habilidades, conocimientos y capacidades de sus colaboradores, lo cual se vio fortalecido con toda acción y estrategia adoptada por el gobierno, para dar respuesta a los requerimientos de los ciudadanos, razón por cual en el caso del Ecuador con su Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir, llegó a promover que los trabajadores del Estado se capaciten, para así contar con un aparato estatal cubierto por profesionales con capacidades y con valores como la honradez, que tengan el objetivo común de transformar hacia una sociedad nueva, descartando la idea que pueda tener el ciudadano sobre tener servidores públicos ineficientes, incapaces, deshonestos y poco serviciales (Bell y Espín, 2015)

Daft (como se citó en Saldarriaga, 2008), hizo referencia sobre que las instituciones deben estar operando como un sistema abierto, debido a la ahora tienen dependencia con el lugar donde vienen desarrollándose. Como se hizo mención que el recurso humano participe resulta trascendente en las instituciones, de suceder lo contrario de haber ausencia de talento humano las organizaciones dejarían de ser competitivas.

Naranjo, Calderón y Álvarez (2011), señalan que la globalización resultó ser un elemento con determinación para administrar el recurso humano, descartando la concepción de que el trabajador es solamente un simple recurso dentro de la institución, sino que se convierte en parte activa de la misma.

En la actualidad, la administración del talento humano desarrollada en las comisarías no se reflejan con solicitar mayor contingente policial, siendo esto una problemática evidenciada de forma notable, teniendo en consideración que el Perú soporta un panorama de inseguridad ciudadana que va en aumento, tomándose como muestra una comisaría, lugar estratégico donde interactúan la PNP y la sociedad, que presenta el incremento de ocurrencias y denuncias por hechos delincuenciales, escasa solución de eventos delictivos, poco o casi nada de tener cercanía con la sociedad teniendo como resultado todos estos indicadores, que la sociedad tenga la percepción que existe un desempeño y rendimiento ineficiente por parte del personal policial que se encuentra trabajando en las comisarías, debido a la insensibilidad, intolerancia, falta de honestidad e integridad, escasa

actitud proactiva en la solución de conflictos, ausente vocación de servicio, poco profesionalismo, desconocer sus tareas y funciones, complementándose con falta de equipos o encontrarse en mal estado como el caso de los patrulleros, y un nivel educativo bajo lo cual se refleja en los documentos que redactan, y además inadecuados e irresponsables procedimientos para tomar decisiones, que generan rechazo y la desconfianza de parte de la sociedad.

La Dirección de Operaciones Especiales de la PNP (Dinoes), es un contingente policial perteneciente a la unidad élite de la Policía Nacional del Perú, integrada por comandos policías capacitados para ejecutar operaciones contra subversivas en la costa sierra y selva listos para intervenir en el preciso momento en que la patria los necesita. La expresión elocuente son los numerosos operativos en las diferentes zonas del país donde el peligro asoma y donde las apátridas terroristas asechan dando muestras de su alta preparación para el combate lo integran expertos en tiro, conocedores de las técnicas de emboscada, demoliciones, comunicaciones y operaciones tácticas.

Ante la crecida significativa de los actos criminales, los ciudadanos emiten opiniones negativas en relación a la labor desempeñada por el personal policial, problemas que se encuentran relacionados con las deficiencias en la Administración del Talento que laboran en delegaciones policiales en este caso la de Pro, con relación a la prestación de un servicio calificado brindado a los ciudadanos de esta jurisdicción policial. Dentro de los indicadores de deficiencias, se concluye el no tener conocimientos de las TIC, siendo los instrumentos que debe administrar el efectivo policial que atiende internamente en la Comisaría, asimismo desconocer las funciones específicas y labores que corresponda a los efectivos que brindan el servicio de patrullaje dentro de la jurisdicción, además se considera como un elemento esencial y primordial por la labor desempeñada la débil desarrollo de las habilidades blandas; por último tenemos la deficiente estrategia del acercamiento a la sociedad que realiza el promotor de participación ciudadana.

En cuanto al planteamiento del Problema general de la presente investigación tenemos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019?, asimismo se planten los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019? ¿Cuál es la relación entre la gestión

del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la Dinos-PNP, 2019? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la Dinos-PNP, 2019? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la Dinos-PNP, 2019?

En referencia a la justificación teórica de la presente investigación, tenemos que la gestión del talento humano viene tomando relevancia en las organizaciones por aquellos indicadores que llegaron a influenciar en su transformación, lográndose a llegar resultados óptimos en el trabajo realizado por los integrantes, debido que con este formato de gestión las instituciones refuerzan positivamente la administración del personal, elevando su productividad y la competitividad de forma individual y grupal lográndose los éxitos; como lo indicó Chiavenato (2002), de que a las instituciones lo conforman personas, en consecuencia resulta fundamental que se considere en primer lugar hablar de ellas, dado que las tendencias actuales demuestran que estos son sujetos activos que cuentan con capacidades y habilidades, participando de manera activa al tomar decisiones en la conducción de las organizaciones.

Sobre la justificación práctica, está sustentada en que la Dirección de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú, resulta de necesidad estimar la relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño policial, teniendo en consideración que al saber cómo se desenvuelve el personal que labora dentro de esta dirección policial, lo cual ayudaría al mejoramiento y fortalecimiento del vínculo laboral que se tiene entre los operadores que realizan las investigaciones y la organización, con el propósito que realicen un trabajo articulado, con el reconocimiento, valoración y protección de los conocimientos del efectivo policial en el puesto que desarrollar su labor, debido a que al fortalecer sus capacidades llegará a garantizar un procedimiento debido en la investigación administrativa disciplinaria y contribuyendo en mejorar el desempeño policial. En cuanto a la justificación metodológica, la presente indagación cumplió con seguir el proceso metodológico evaluando investigaciones efectuadas anteriormente, lo cual se llegó a poner a prueba a fin de obtener un resultado concreto.

En cuanto al objetivo general se establece: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la Dinos-PNP, 2019; en

cuanto a los objetivos específicos se considerará: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019; y Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019.

Asimismo, se estableció la hipótesis general: Existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019; en cuanto a las hipótesis específicas se consideró: Existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019; Existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019; Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019; y Existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la Dinoes-PNP, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del aporte teórico con referencia a indagaciones internacionales tenemos a Martínez (2019), quien concluyó que el alto grado de incidencia de parte de un sistema por competencias implementado para evaluar el recurso humano que realiza las organizaciones públicas federales, en analizar los diferentes manuales en que rigen la organización, sus valores axiológicos entre otros instrumentos que contengan los objetivos de las entidades, en cuanto al rendimiento de su recurso humano, llegándose a tres compendios sustanciales como: diccionarios de valor, diccionarios de competencia cardinal y diccionarios de competencia específica y comportamiento.

Ruiz (2019), llegó aplicar un cuestionario a los docentes de 20 centros superiores universitarios tanto nacional como privado. Dentro de los resultados obtenidos se pudo verificar que un 77.8% de los indicadores que aceptan la hipótesis de dependencia entre la gestión de la institución y la generación de conocimiento científico, comprobándose una relación directa.

Sepúlveda y Aparicio (2019), en su artículo explicó las habilidades de liderazgo mediante una perspectiva instruccional tanto del equipo directivo como a nivel docente de los C.E. de la región del Biobío, Chile. Llegó a determinar, que existe diferencia significativa entre los docentes, directores y equipos de gestión en función a las 3 dimensiones y 10 funciones establecidas en el PIMRS. Concluyendo que el grande reto que asumen los directores de las instituciones educativas en Chile es poner mayor importancia a las actividades relacionadas al liderazgo.

Maríñez, (2018), concluyó que los trabajadores de estas entidades llegan a expresar el sentimiento de angustia y trastorno desde la percepción de la situación contradictoria que surge de la práctica administrativa y demanda práctica administrativa que posibilite su correcta valoración considerándolo un mecanismo para satisfacer su permanencia en la organización. Se considera además que la gestión del recurso humano dentro de la región dominicana, no está considerada como un elemento relevante para la institución, sino uno de más de los recursos que emplean las organizaciones, para más tarde pueda ser desechada ante otras opciones que generen menos gastos.

Cervantes (2016), llegó a concluir que la Norma ISO 9001:2008 y lineamientos de la GTC 200, cumplen con los fines institucionales como el de

realizar el análisis estratégico, diseñando una planificación y preparar la documentación del SGC, se cuenta con el análisis de las estrategias para establecer un análisis FODA para lograr la mejora, así como los planes de acción del sistema de calidad y diseñar y documentar el sistema contando con su respectivo manual del SGC.

También se recurrió a indagaciones nacionales como el caso de Castillo (2020), con los resultados que obtuvo llegó a concluir que existe correlación directa y significativa entre sus variables objeto de la investigación, asimismo pudo establecer y determinar la relación directa y significativamente moderada entre gestión institucional y la dimensión cognitiva, en tanto estableció la correlación directa moderada entre gestión institucional y la dimensión afectiva docente; finalmente determinó la relación directa significativa de la gestión institucional y la dimensión conductual docente en la I.E.P. Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019.

Huayllani (2018), dentro de los resultados que se obtuvo en base a las encuestas aplicadas y aplicando la confiabilidad estadística de los datos llegó a concluir que existe relación significativa entre las variables de estudio, es decir, gestión institucional y calidad educativa ($p= 0,000$, $r=0,49$).

Llamo (2018), al obtener los resultados dentro de su investigación pudo concluir que la gestión institucional es vital debido que al contar con este nivel de dirección se podrá hacer la elaboración y poner en práctica de los planes planteados por la organización, se llegó a establecer el grado de significatividad que existe entre la gestión institucional y su calidad educativa en los centros educativos emblemáticas de Ate.

De la Cruz, (2018), concluyó que el desempeño laboral en organizaciones financieras reciben la influencia de acciones motivacionales y programas que los incentiven; como el caso del reconocimiento individual, transparentar y ser imparciales al realizarse ascensos y la promoción del empleado, y esencialmente el incentivo por productividad, la actualización de aprendizajes, el comportamiento y conducta adecuada que genere el clima organizacional para su desarrollo laboral con relevante influencia de una serie de estrategias motivacionales, de estímulo, incentivo, de reconocimiento, caracterizando nuevas gestiones de los trabajadores,

contribuyendo de forma decisiva en la eficiencia de la labor realizada para lograr los objetivos trazados en la obtención del resultado.

Hoyos (2017), considerando el resultado obtenido dentro del proceso de indagación, concluyó que aparecen discrepancias en relación a las directivas propias de la formación de los efectivos policiales por el contacto con la sociedad, debido contar con total disponibilidad y amabilidad en la atención de sus requerimientos para realizar las actividades operativas de la Dirección de Seguridad de Penales de la PNP, debido a que en la División de Seguridad del Penal de Lurigancho se llegó a observar que existe un buen nivel de la gestión del talento humano comparándolo con la División de Arresto Domiciliario y la División de Custodia de Clínicas y Hospitales, de lo que se tiene que el resultado es que presenta un rango medio en la gestión del talento humano de las unidades policiales.

Maraví (2017), quien indica que significa diseñar toda estrategia encaminada al desarrollo y aprovechamiento de las capacidades de todo trabajador, teniendo en consideración que la base es los conocimientos, las experiencias y la actitud para lograr el cambio de forma positiva; pero, siempre alcanzando el alto nivel para la satisfacción laboral, ya que lo opuesto sería que el empleado dedique el mayor tiempo a críticas destructivas de su institución y en búsqueda de un mejor horizonte. Asimismo, Casas, (2016) la conceptualiza como una gestión que tiene la obligación de que se impulse una cultura organizacional dirigida al recurso humano, promoviendo que el responsable del equipo sea autónomo al momento de identificar la necesidad de formación, evaluar el desempeño, fomentar el liderazgo, etc., del profesional que dirige, pues, caso contrario, al no presentarse dicha fortaleza para el resto de la institución es cuando se puede considerar que tales funciones resultan ser netamente administrativas con lo cual la importancia para las instituciones es lo personal, pasando a segundo plano el recurso humano.

Bianca, (2016) define a la gestión del talento humano como aquel elemento que se convierte en el centro del plan estratégico, asegurando que el empleado dirija el programa operativo adecuado. Además, viene a ser las estrategias para planificar adecuadamente para que se considere de qué manera el esfuerzo laboral aumenta o disminuye conforme a las prioridades que ayuden a la institución para obtener la optimización del recurso humano.

Resulta relevante la integración entre las áreas y sus diferentes actividades. Además, la plana directiva es responsable de programar estas actividades con la disponibilidad del recurso humano para cumplir a cabalidad lo programado. Determinándose el perfil requerido para determinado puesto laboral que se necesite en adelante, cuya gestión serviría de herramientas para la toma de decisiones gerenciales. La continuación en construir habilidades del empleado, mejorando su formación y su desarrollo lo cual convertiría a una institución ser más competitiva.

Rodríguez (2017), las responsabilidades que comprenden la gestión de talento humano están dirigidas a considerar el perfil del puesto requerido al momento de la selección de los postulantes, la capacitación y entrenamiento; además de la evaluación de su desempeño laboral, con la correspondiente descripción de la responsabilidad que define el puesto dentro de la institución, desarrollando el programa, taller o curso, que se alinea a la mejora y crecimiento de discernimiento del trabajador, promocionando para desarrollar su liderazgo, ofreciendo atención psicológica al recurso humano para que se cuente con un acertado ambiente laboral, solucionando todo conflicto y problema que se provoque en los trabajadores, informando al empleado mediante los diferentes medios de comunicación en la organización, las políticas y los procedimientos del recurso humano, desarrollar la supervisión administrativa de programas de ensayo, desarrollando sus competencias de las personas, y avalando los diferentes puestos laborales como un medio que impacte positivamente en la organización.

Contamos con el aporte teórico de Chiavenato (2002), son: Admisión de personas: siendo el proceso de captación del recurso humano de acuerdo al perfil solicitado. Desarrollo de personas: mediante este proceso el recurso humano se capacita en el aprendizaje de nuevos conocimientos, desarrollando su habilidad y destreza en el puesto laboral seleccionado, así como capacitarlos progresivamente en el aprendizaje de nuevas actitudes e ideas para modificar en forma acertada su comportamiento y hábitos, que le permita lograr mayor eficiencia en su desempeño. Condiciones laborales: esta característica se encuentra vinculada a los estilos gerenciales, relaciones interpersonales y programas de seguridad ocupacional, además de las condiciones ambientales que la empresa brinde a sus integrantes para satisfacer, motivar y asegurar las condiciones de índole física, psicológica y social que genere su estímulo de permanencia en la institución. Monitoreo de

personas: referido al seguimiento, acompañamiento, orientación y mantener la conducta de la persona dentro de determinado límite de variación. El monitoreo en reemplazo del control, evitando así su significado fiscalizador y de sometimiento estricto a toda norma y reglamento impuesto.

El marco teórico que respalda la variable desempeño policial, tenemos a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (2012), quien la llega a definir como aquel conjunto de los procesos realizados dentro de aquellas diferentes operaciones policiales, que llegan a permitir el enfrentamiento de situaciones diversas con determinadas estrategias, enmarcados dentro de la ley y para preservar los derechos de la ciudadanía, obteniéndose diferentes resultados que impactarán para hacer cumplir la ley, mantener la armonía, así como respetar sus derechos y lograr que la ciudadanía confíe en sus autoridades. Bajo esa perspectiva, este comportamiento de los efectivos policiales viene a ser el resultado del desempeño e cual tiene la PNP, para cumplir sus obligaciones, atribuciones y funciones, al realizar una responsabilidad específica dentro del marco legal, que se trasluzca en la demostración de un desempeño idóneo, capaz y efectivo hacia la institución y la sociedad, para lograr preservar la tranquilidad ciudadana.

Para alcanzar la mejora en el desempeño, la Policía Nacional del Perú realiza constantemente la evaluación del desempeño del recurso humano realizando evaluaciones anuales de la idoneidad para desempeñar el cargo asignado, con procedimientos que miden y valoran el desarrollo profesional de sus logros en relación a ejercer sus funciones que correspondan a su grado jerárquico y la responsabilidad que desempeñe, por determinado periodo, contando como referencia alguna medida disciplinaria que determine su idoneidad del efectivo policial, estipulado en los artículos No. 35 A y 36o. D. Leg. 1149, de la carrera y situación de los efectivos policiales.

Chiavenato (2002), señaló al desempeño laboral como aquella actividad que comprende las funciones de gestión del personal que están dirigidas a considerar el perfil del puesto requerido al momento de la selección de los postulantes, la capacitación y entrenamiento; además de poder evaluar su capacidad en el trabajo, con la correspondiente descripción de la responsabilidad que define el puesto dentro de la institución. Considerando esta definición se puede determinar que el desempeño policial resulta ser el rendimiento que presentan los efectivos policiales

para cumplir con sus labores funcionales, salvaguardando los patrimonios jurídicos de la institución, permitiendo al efectivo policial que exprese su compromiso institucional y ciudadano.

Se debe valorar sobremanera esta variable del desempeño, ya que permitirá tener un termómetro para medir las actividades realizadas por el recurso humano que labora en las organizaciones, cuyo resultado puede ser positivo o negativo, lo cual se puede determinar dando lectura racional a los indicadores de gestión, para poder según sea el caso realizar estrategias que lleguen a la obtención de mejorar el nivel en la labor realizada.

Grupo Kaisen (2006), refiere que el desempeño en las instituciones, se realiza para tener la conducción y operación de la institución exitosamente, requiriendo que sea dirigida y controlada sistemáticamente y de forma transparente. Para alcanzar la gestión exitosa se implementa y mantiene un sistema de gestión que se diseñe para que se mejore de forma continua su desempeño considerando los requerimientos de la parte interesada.

Para el caso de las dimensiones correspondientes al desempeño policial contamos con la fuente teórica como es la norma ISO 9001-2015, mediante los enfoques de sistema de desempeño, llega a proponer que la institución, pueda aumentar su eficacia y eficiencia al identificar, comprender y gestionar las técnicas interrelacionadas de los sistemas que se diseñan con el propósito de cumplir los fines trazados. También se considera al enfoque basado en la mejora continua, aquel que debe convertirse en el objetivo permanente que debe perseguir las instituciones, teniendo como resultado elevar el nivel de calidad de atención al usuario. Enfoque que se basa en la toma de decisiones, se define como el respaldo a la toma de decisiones que sean eficientes al tener como base el analizar lógicamente e intuitivamente la información y los datos. Relaciones mutuamente beneficiosas, considerando la capacidad que deben contar la institución en lograr que se cubra los pedidos y expectativas de las personas usuarias, se refuerza con generar vínculos de relación con los proveedores, que también resultarían beneficiados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue tipo aplicada; para dar respuesta efectiva y fundamental a un problema detectado. Para ello, Ñaupas, Mejía y Novoa (2014), señala que toda investigación a nivel aplicada al reunir su cuidado en los sucesos fácticos que pueda conllevar a la experiencia las hipótesis frecuentes. Dirigiendo las energías en la solución de los inconvenientes y requerimientos que lleguen a plantearse a un breve, mediano o extenso plazo.

Del mismo modo esta investigación se respaldó en el enfoque cuantitativo, por que empleará métodos y técnicas cuantitativas, que corresponde a las mediciones, usar dimensiones, observación, así como la medida de la unidad de análisis, la muestra y el trato con la estadística. Ñaupas, Mejía y Novoa (2014), explican la definición del enfoque cuantitativo; como aquel que usa el proceso para recolectar información y analizarlos para poder responder interrogantes en la indagación y la prueba de los supuestos que se formulan dentro del proceso de investigación.

La indagación tuvo un diseño no experimental; debido a que las variables no están siendo manipuladas en el transcurso del estudio. Ñaupas, Mejía y Novoa (2014) explican que la investigación no experimental cuantitativa; es un trabajo que se efectúa sin maniobrar intencionalmente las variables, es analizar fenómenos tal como se dan en su contexto nativo para observarlos minuciosamente.

En cuanto a la metodología, para Ñaupas, Mejía y Novoa (2004), refiere a la metodología hipotética-deductiva la cual vienen a consistir en partir de una hipótesis hacia llegar a deducir con lo cual se puede establecer lo verdadero o falso de aquellos métodos o todo conocimiento por medio del principio de la falsación. La presente indagación asumió el método hipotético-deductivo, debido a que se realizará siguiendo los procedimientos nacidos de apreciaciones del problema dentro de un contexto determinado a partir de deducciones, luego se formulará una hipótesis general; derivando de esta hipótesis conclusiones que serán comparadas con la realidad actual.

Esta investigación tuvo el corte transversal o transaccional, debido a que la información se recopiló en un solo tiempo. Y según Hernández, Fernández y Baptista (2014) las investigaciones transaccionales o transversales se recogen

información o antecedentes en un determinado estado y que la intención es detallar variables y el análisis de su influencia e interrelacionados dentro de un periodo dado.

Asimismo, tuvo un nivel correlacional causal debido a que se detalló cada una de las variables en una situación actual y se buscó correspondencia entre ellas, para así determinar si la relación es directa o inversamente proporcional. Ñaupas, Mejía y Novoa (2014), sostienen que los estudios de alcance explicativos, debido a que se basan en problemas debidamente formulados, trabajando con hipótesis para explicar el efecto entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Ñaupas, Mejía y Novoa (2004), consideran que la operacionalización es un proceso a través del cual el investigador expone en detalle la definición de las variables en función a factores rigurosamente medibles a los que se denomina indicadores; es decir convertir los conceptos hipotéticos en el presente estudio, se consideró los indicadores y las dimensiones para cada una de sus variables, para que genere esos ítems del instrumento a utilizar.

Maraví (2017), sostiene que la gestión del talento humano, significa diseñar toda estrategia encaminada al desarrollo y aprovechamiento de las capacidades de todo trabajador, teniendo en consideración que la base es los conocimientos, las experiencias y la actitud para lograr el cambio de forma positiva; pero, siempre alcanzando el alto nivel para la satisfacción laboral, ya que lo opuesto sería que el empleado dedique el mayor tiempo a críticas destructivas de su institución y en búsqueda de un mejor horizonte

Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (2012), define la gestión del talento humano como el conjunto de procesos realizados dentro de las diferentes operaciones policiales, que llegan a permitir el enfrentamiento de situaciones diversas con determinadas estrategias, enmarcados dentro de la ley y para preservar los derechos de la ciudadanía, obteniéndose diferentes resultados que impactarán en cumplir la ley, mantener la armonía, así como respetar los derechos y lograr la libertad de la ciudadanía

3.3. Población, muestra y recolección de datos

Hernández y otros (2014) explican que la población o universo viene a ser un acumulado de aquellos casos que coinciden en ciertas descripciones; acumulado de aquellas partes del análisis que corresponden a un lugar especial por el cual se realiza aquel presente proceso de indagación. Para el caso de la presente indagación, se contó con 120 efectivos policiales en la Dirección de Operaciones Especiales de la PNP.

Hernández y otros (2014) explican que es aquella parte de la población a estudiar, en la que se recopilan información, la muestra tiene que especificarse y delimitarse con anticipación y con exactitud, además de que es lo característico que observamos en la población. La muestra que se consideró en esta indagación fue de 30 efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de la PNP.

En esta indagación se consideró el muestreo de tipología probabilística para lo cual Chirinos (2009), sugiere para este caso, la tipología probabilística, por brindar a los integrantes de una población contar con igual probabilidades de que se le pueda elegir como muestra y siendo responsable el encargado de la investigación de brindar el escenario necesario para el desarrollo del proceso indagatorio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal (2010), explica que hay mucha diversidad de técnicas y herramientas para la recaudación de datos en trabajo de campo de una determinada investigación. Van acorde al método y al tipo de investigación que realizará el investigador.

Hernández, Fernández y Batista (2014), señalan a las encuestas como las técnicas de recaudación de la información que gravita dentro del registro ordenado, confiable y válido de actuaciones, así como contextos visibles, por medio del acumulado de las clases con sus subclases. Dentro de la presente indagación se aplicó como la técnica para recolectar información a las encuestas, debido a que tiene procedimientos los cuales son idóneos y pertinentes para aplicar los instrumentos en una institución que trabaja en grupo de personas y con características particulares.

Asimismo, en cuanto al instrumento a emplear, tomamos en cuenta a Hernández y otros (2014), quienes explican que instrumento es una táctica (formularios, pruebas de conocimiento, escalas de actitudes, listas de chequeo, encuestas, etc.) que usa el responsable de la investigación en el registro de la data relativa a sus variables como las tienen definidas dentro de su indagación. Por lo tanto, los cuestionarios que se emplearon en el presente estudio son los cuestionarios de encuestas que nos permitirá la recolección de datos por las características de las variables cuantitativas.

Validez y confiabilidad del instrumento

Hernández y otros (2014), explican que validez es la categoría en la que una herramienta refleja un dominio determinado del comprendido de lo que se mide. En el presente trabajo de investigación para la realización del procesamiento de validar el comprendido, se consideró aquellos aspectos como: pertinencia, relevancia de los componentes de los instrumentos. La validez se efectuó mediante juicio de expertos y se analizó lo comprendido, teniendo en cuenta la pertinencia, importancia y que sean claros cada ítems que comprenden los cuestionarios.

Tabla 1

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Gisela Hurtado Regalado	Maestra	Aplicable
María Luis Guevara Cámara	Maestra	Aplicable
Jorge Manuel Blanco Frías	Maestro	Aplicable

Confiabilidad

Hernández y otros (2014), explican que la confiabilidad es una herramienta de cálculo que describe el nivel al aplicarse de forma reiterada a los mismos sujetos un cuerpo llega a producir un resultado equivalente. En tanto, al querer conocer la confiabilidad de las encuestas, se empleó un método estadístico de fiabilidad llamada Alfa de Cronbach, teniendo como piloto de prueba a 20 personas como muestra que presentan las mismas características de la población usuaria,

permitiendo luego la aplicación de toda la muestra de estudio para su posterior tratamiento de datos.

Tabla 2

Valores instrumento Alfa de Cronbach

Condición	Acotación
De -0.01 a 0 De 0.01 a 0.49	No resulta Confiable, confiabilidad baja
De 0,50 al 0,75	moderada confiabilidad
Del 0,76 al 0,89	fuerte confiabilidad
De 0,90 al 1,00	<u>Altaconfiabilidad</u>

Fuente: Soto Quiroz (2015), Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos.

Tabla 3

Esquema de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	No. de compendios
Gestión del talento humano	,80	20
Desempeño policial	,90	20

Fuente: Procesado con software de estadística en SPSS v.25.

De la tabla 2 y 3, se concluye que las 20 preguntas del instrumento correspondiente a la variable: Gestión del talento humano cuenta con una fuerte confiabilidad (0.76-0.89). Asimismo, se determina que el instrumento para desempeño policial es altamente fiable (0.90 – 1.00). En consecuencia, ambas herramientas resultan ajustables para esa muestra del presente estudio.

3.5. Procedimiento

Para poder realizar el levantamiento de los datos se aplicó los dos cuestionarios correspondientes a las variables gestión del talento humano y desempeño policial, donde cada ítem tiene un valor determinado de acuerdo a la escala de Likert. Posteriormente se procederá a tabular la información usando la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS V 25, y con los resultados obtenidos se elaborará las tablas y figuras en relación a sus niveles y rangos fijados

y por último confrontar las hipótesis, instituyendo en primer lugar la correlación y significancia estadística considerando un 5% de error.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández y otros (2014), señala que una vez que la información se haya juntado, trasladado a una matriz, acopiado en un registro y subsanado los errores, el estudio comienza a examinarlos. Actualmente, el estudio cuantitativo de las informaciones se ejecuta en un ordenador, por lo que la interpretación de los efectos se centraliza en la técnica de examen cuantitativo.

Para la investigación descriptiva de la estadística, se realizó la expectativa estadista de coleccionar información de data que se obtiene con los instrumentos que será útil para que se alimente los tableros de periodicidad y porcentual graficados respectivamente con la data porcentual, empleando SPSS v.25, culminando mediante analizar interpretativamente los resultados.

Finalmente, en cuanto a la estadística inferencial, se aplicó el ensayo de coeficiente de correlación permitiendo establecer la existencia correlativa entre las variables con la "Prueba de Rho de Spearman".

3.7. Aspectos éticos

Respecto al aspecto ético, se ha reservado la identidad de las personas encuestadas, las informaciones conseguidas se conservarán conforme fueron obtenidas, por último, se respetará el cumplimiento de las reglas y normas determinadas por el sistema de referencias APA y las normas de la UCV.

IV. RESULTADOS

Resultados sobre el talento humano y sus dimensiones

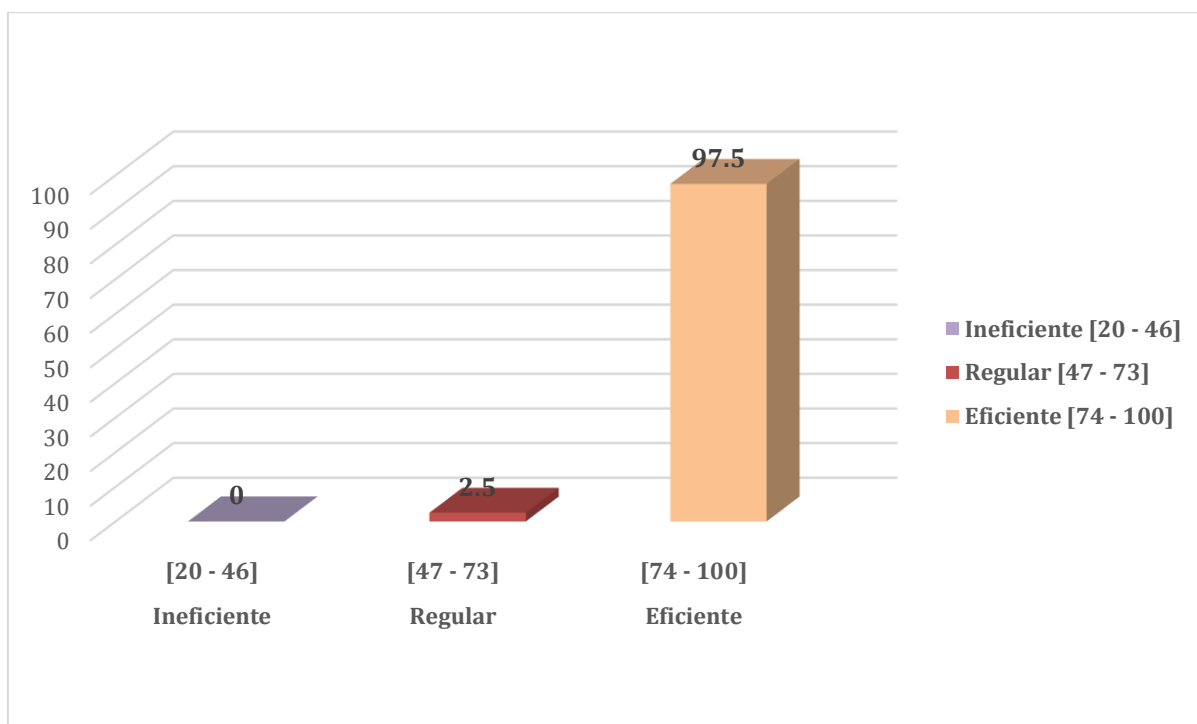
Tabla 4

Gestión del talento humano

GESTIONTH					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	3	2,5	2,5	2,5
	EFICIENTE	117	97,5	97,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2020.

Figura 1. Gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 6 y figura 1, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 3 encuestados que es equivalente al 2,5% de la muestra tiene la percepción que la gestión del talento humano es de nivel regular,

en tanto 117 de los encuestados, esto es el 97.5% tienen la percepción que la gestión del talento humano es de nivel eficiente; por consecuencia se puede establecer que la gestión del talento humano es percibida por los encuestados como eficiente.

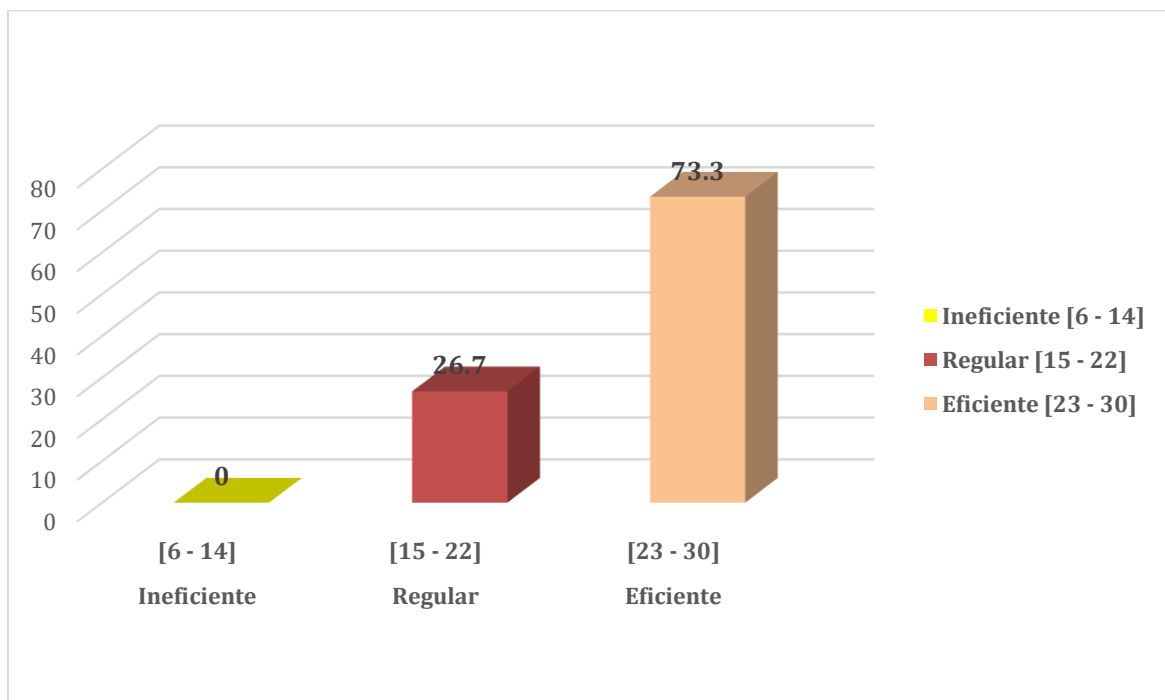
Tabla 5

Admisión de personas de la gestión del talento humano

ADMISION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	32	26,7	26,7	26,7
	EFICIENTE	88	73,3	73,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2020.

Figura 2. Admisión de personas de la gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 7 y figura 2, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 32 encuestados que es equivalente al 26,7% de la muestra tiene la percepción que la admisión de personas de la gestión del talento humano es de nivel regular, en tanto 88 de los encuestados, esto es el 73.3% tienen la percepción que la admisión de personas de la gestión del talento humano es de nivel eficiente; por consecuencia se puede establecer que la admisión de personas de la gestión del talento humano es percibida por los encuestados como eficiente.

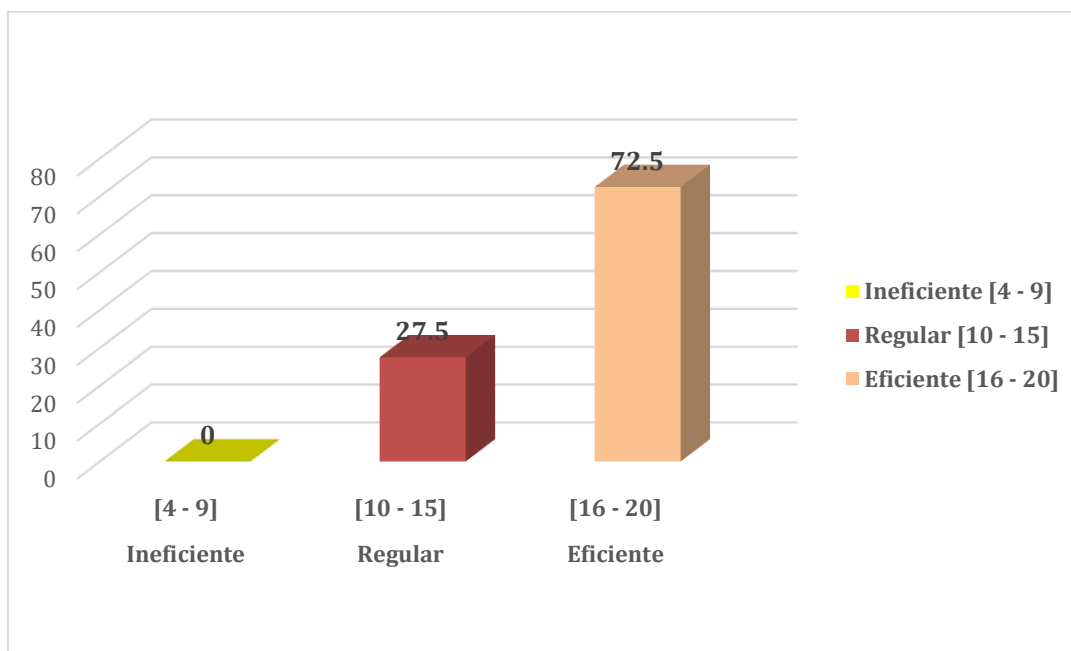
Tabla 6

Desarrollo de personas mediante la gestión del talento humano

DESARROLLO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	33	27,5	27,5	27,5
	EFICIENTE	87	72,5	72,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2020.

Figura 3. Desarrollo de personas mediante la gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 8 y figura 3, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 33 encuestados es decir el 27,5% de la muestra tiene la percepción que el desarrollo de personas mediante la gestión del talento humano es de nivel regular, en tanto 87 de los encuestados, esto es el 72.5% tienen la percepción que es de nivel eficiente; por consecuencia se puede establecer que el desarrollo de personas mediante la gestión del talento humano es percibido por los encuestados como eficiente.

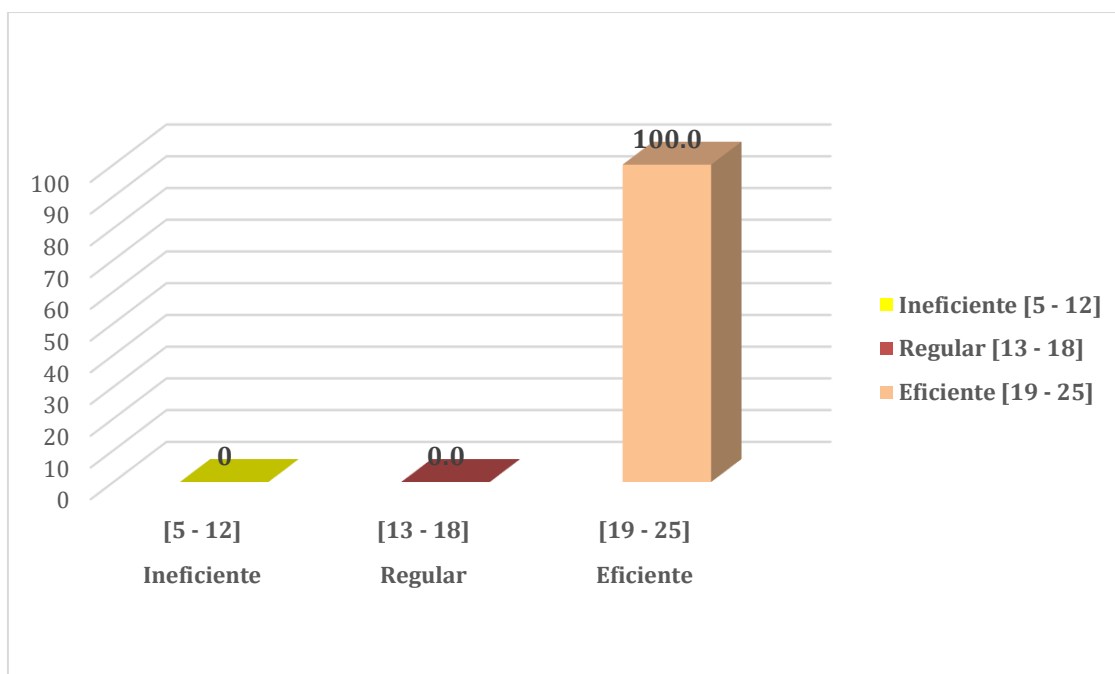
Tabla 7

Condiciones laborales con la gestión del talento humano

CONDICIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EFICIENTE	120	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia 2020.

Figura 4. Condiciones laborales con la gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 9 y figura 4, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que los 120 encuestados es decir el 100% de la muestra tiene la percepción que las condiciones laborales con la gestión del talento humano son de nivel eficiente; por consecuencia se puede establecer que las condiciones laborales con la gestión del talento humano son percibidas por los encuestados como eficiente.

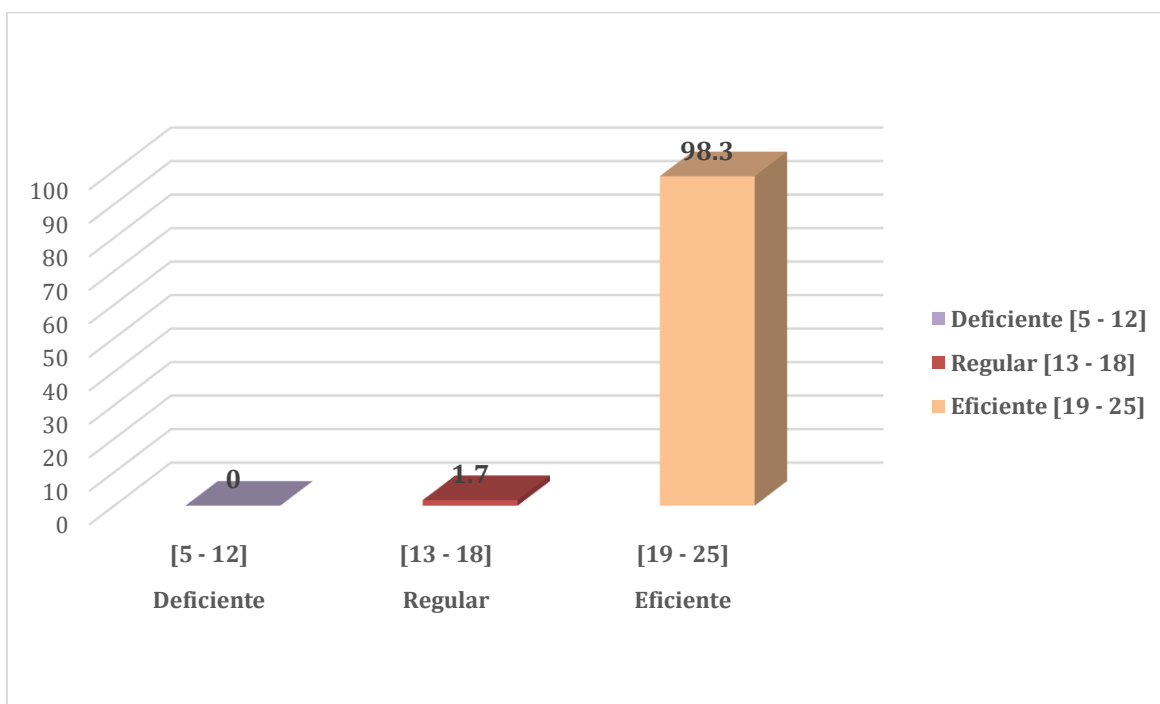
Tabla 8

Monitoreo de personas con la gestión del talento humano

MONITOREO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	1,7	1,7	1,7
	EFICIENTE	118	98,3	98,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2020.

Figura 5. Monitoreo de personas con la gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 10 y figura 5, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 2 encuestados es decir el 1,7% de la muestra tiene la percepción que el monitoreo de personas mediante la gestión del talento humano es de nivel regular, en tanto 118 de los encuestados, esto es el 98.3% tienen la percepción que el monitoreo de personas mediante la gestión del talento humano es de nivel eficiente; por consecuencia se puede establecer que el monitoreo de personas mediante la gestión del talento humano es percibido por los encuestados como eficiente.

Resultados sobre desempeño policial y sus dimensiones

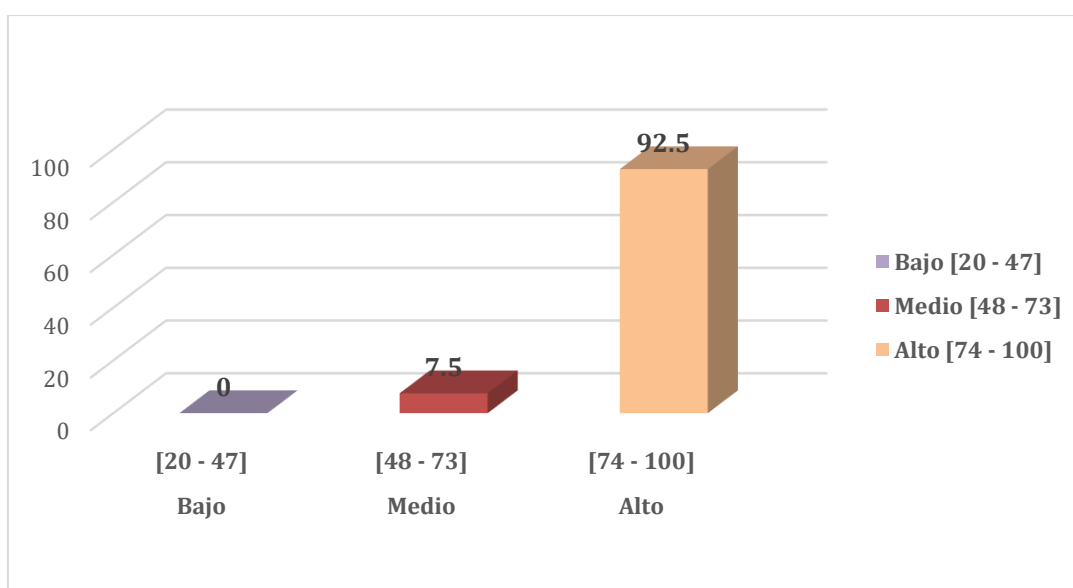
Tabla 9

Desempeño policial

DESEMPEÑO P					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	9	7,5	7,5	7,5
	ALTO	111	92,5	92,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Figura 6. Desempeño policial



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 12 y figura 6, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 9 encuestados esto es el 7,5% de la muestra tiene la percepción que el desempeño policial es de nivel medio, en tanto 111 de los encuestados, esto es el 92.5% tienen la percepción que el desempeño policial es de nivel alto; por consecuencia se puede establecer que el desempeño policial es percibido por los encuestados como alto.

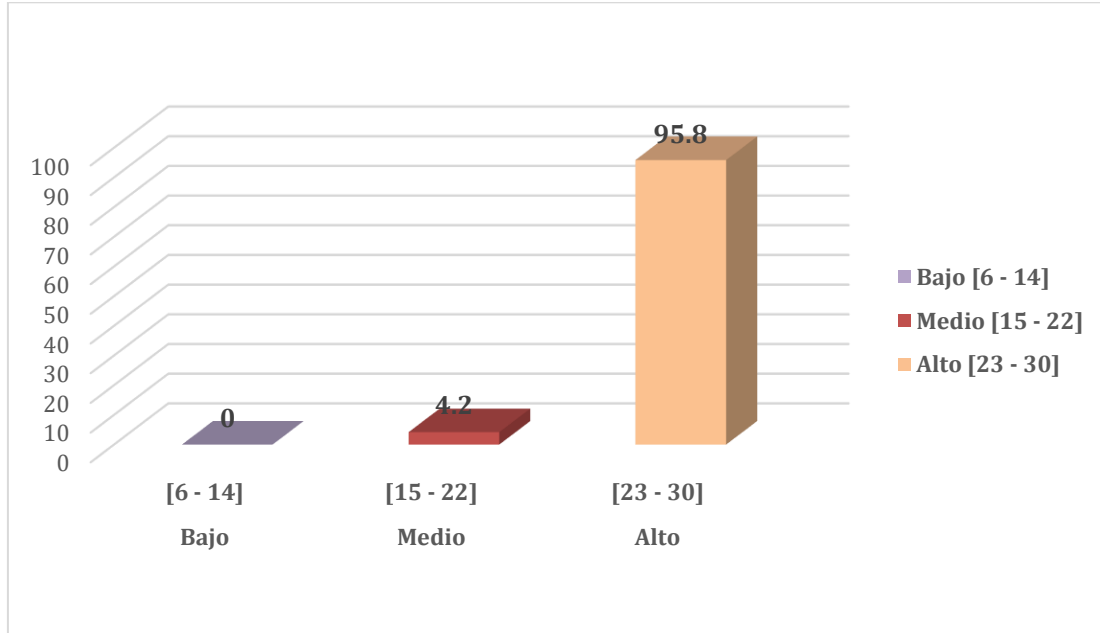
Tabla 10

Sistema de desempeño policial

DESEMPEÑO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	5	4,2	4,2	4,2
	ALTO	115	95,8	95,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Figura 7. Sistema de desempeño policial



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 13 y figura 7, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 5 encuestados esto es el 4,2% de la muestra

tiene la percepción que el sistema de desempeño policial es de nivel medio, en tanto 115 de los encuestados, esto es el 95.8% tienen la percepción que el sistema de desempeño policial es de nivel alto; por consecuencia se puede establecer que el sistema de desempeño policial es percibido por los encuestados como alto.

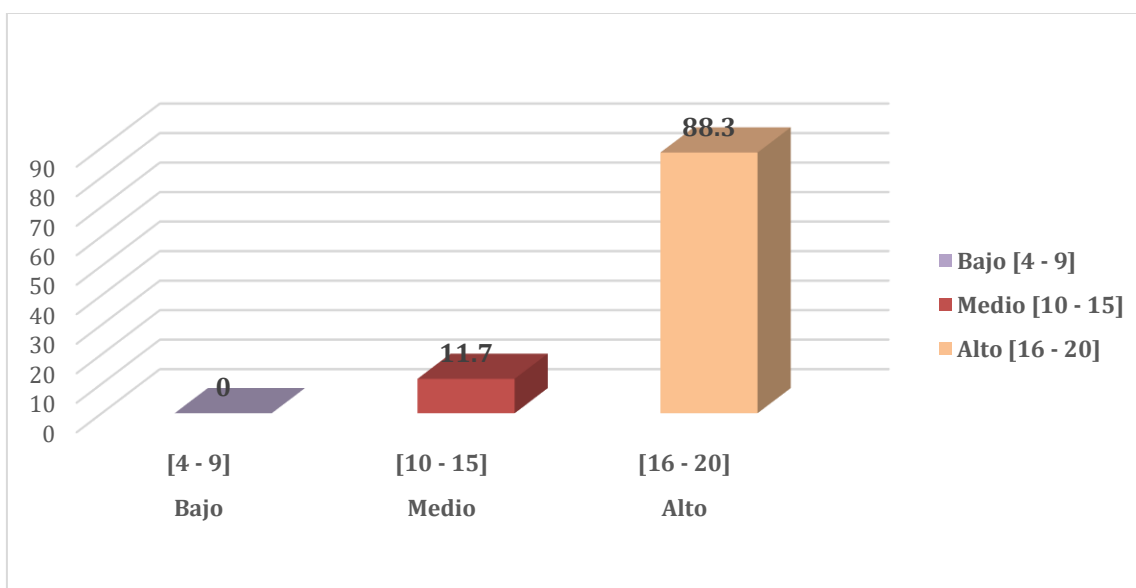
Tabla 11

Mejora continua del desempeño policial

		MEJORA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	14	11,7	11,7	11,7
	ALTO	106	88,3	88,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2020.

Figura 8. Mejora continua del desempeño policial



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 14 y figura 8, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 14 encuestados esto es el 11,7% de la muestra tiene la percepción que la mejora continua en el desempeño policial es de nivel medio, en tanto 106 de los encuestados, esto es el 88.3% tienen la percepción que la mejora continua en el desempeño policial es de nivel alto; por consecuencia se

puede establecer que la mejora continua en el desempeño policial es percibida por los encuestados como alto.

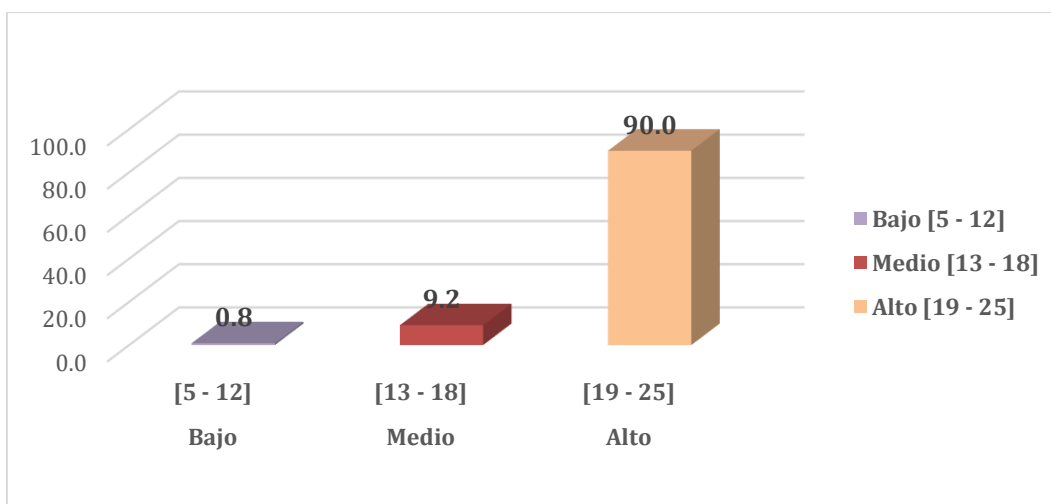
Tabla 12

Toma de decisiones en el desempeño policial

DECISIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	,8	,8	,8
	MEDIO	11	9,2	9,2	10,0
	ALTO	108	90,0	90,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Figura 9. Toma de decisiones en el desempeño policial



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 15 y figura 9, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 1 encuestado esto es el 0,8% de la muestra tiene la percepción que la toma de decisiones en el desempeño policial es de nivel bajo, 11 encuestados esto es el 9,2% de la muestra tiene la percepción que la toma de decisiones en el desempeño policial es de nivel medio, y 108 de los encuestados, esto es el 90.0% tienen la percepción que la toma de decisiones en el desempeño policial es de nivel alto; por consecuencia se puede establecer que la toma de decisiones en el desempeño policial es percibido por los encuestados como alto.

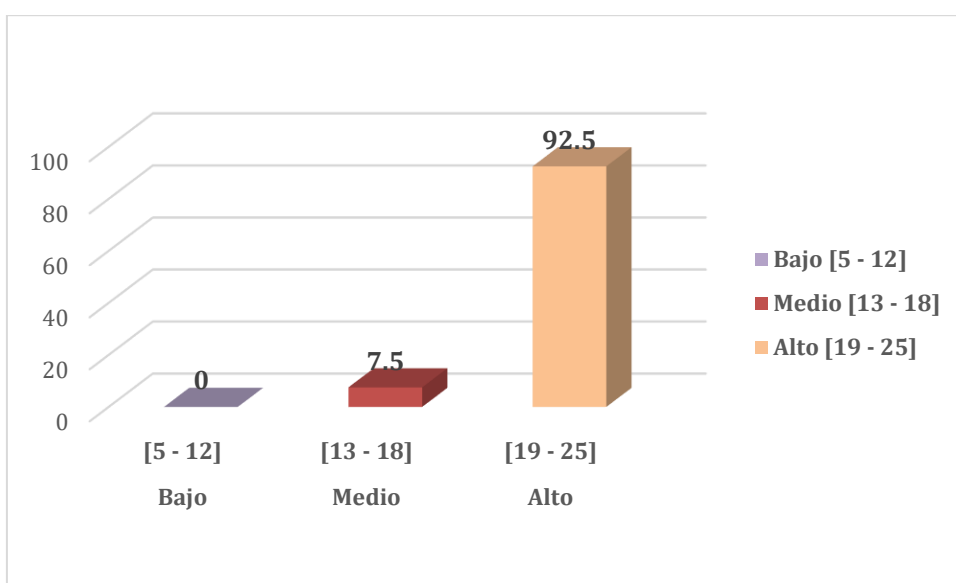
Tabla 13

Relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial

RELACIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	9	7,5	7,5	7,5
	ALTO	111	92,5	92,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Figura 10. Relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial



Fuente: Elaboración propia 2020.

Interpretando la tabla 16 y figura 10, se puede apreciar que las 120 observaciones son válidas. La tabla muestra que 9 encuestados esto es el 7,5% de la muestra tiene la percepción que las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial son de nivel medio, y 111 de los encuestados, esto es el 92.5% tienen la percepción que las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial son de nivel alto; por consecuencia se puede establecer que las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial son percibidas por los encuestados como alto.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Tabla 14

Correlación gestión del talento humano y el desempeño policial

Correlaciones				
			GESTIONTH	DESEMPEÑOP
Rho de Spearman	GESTIONTH	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	DESEMPEÑOP	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretando la tabla 17, se puede apreciar que el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto, nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0,768, además teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,71 – 0,90 la correlación se considera alta. En consecuencia, se logra rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Tabla 15

Correlación gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial

Correlaciones			GESTIONTH	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	GESTIONTH	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretando la tabla 17, se puede apreciar que el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto, nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0,686, además teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,41 – 0,70 la correlación se considera moderada. En consecuencia, se logra aceptar la hipótesis alterna, con lo cual se concluye, que existe relación entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Prueba de hipótesis específica2

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Tabla 16

Correlación gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial

Correlaciones				
			GESTIONTH	MEJORA
Rho de Spearman	GESTIONTH	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	MEJORA	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretando la tabla 17, se puede apreciar que el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto, nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0, 587, además teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,41 – 0,70 la correlación se considera moderada. En consecuencia, se logra aceptar la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Prueba de hipótesis específica3

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Tabla 17

Correlación gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial

Correlaciones				
			GESTIONTH	DECISIONES
Rho de Spearman	GESTIONTH	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	DECISIONES	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretando la tabla 20, se puede apreciar que el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto, nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0,721, además teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,71 – 0,90 la correlación se considera alta. En consecuencia, se logra aceptar la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Prueba de hipótesis específica4

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

Tabla 18

Correlación gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial

Correlaciones				
			GESTIONTH	RELACIONES
Rho de Spearman	GESTIONTH	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	RELACIONES	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretando la tabla 20, se puede apreciar que el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto, nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0,720, además teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,71 – 0,90 la correlación se considera alta. En consecuencia, se logra aceptar la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación directa entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019.

V. DISCUSIÓN

Acerca a los resultados referidos a la hipótesis general de que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,768 por lo tanto la correlación es alta por encontrarse dentro del rango de 0.71 – 0.90, con una significancia de 0,000 en el nivel 0,01, lo que permitió que se acepte la hipótesis del investigador afirmando la relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019; cuyos resultados coinciden con las investigaciones de Llamo (2018), al obtener los resultados dentro de su investigación pudo concluir que la gestión institucional es vital debido que al contar con este nivel de dirección se podrá hacer la elaboración y poner en práctica de los planes planteados por la organización, se llegó a que se determine el nivel de significatividad que aparece tanto la misión institucional y su calidad educativa en los centros educativos emblemáticas de Ate; en el caso de De la Cruz, (2018), concluyó que el desempeño laboral en organizaciones financieras reciben la influencia de acciones motivacionales y programas que los incentiven; como el caso del reconocimiento individual, transparentar y ser imparciales al realizarse ascensos y la promoción del empleado, y esencialmente el incentivo por productividad, la actualización de aprendizajes, el comportamiento y conducta adecuada que genere el clima organizacional para su desarrollo laboral con relevante influencia de una serie de estrategias motivacionales, de estímulo, incentivo, de reconocimiento, caracterizando nuevas gestiones de los trabajadores, contribuyendo de forma decisiva en la eficiencia de las labores que se realizan en el logro de fines trazados en la obtención del resultado. Coincidiendo con lo señalado por Maraví (2017), al referirse a la gestión del talento humano, quien indica que significa diseñar toda estrategia encaminada al desarrollo y aprovechamiento de las capacidades de todo trabajador, teniendo en consideración que la base es los conocimientos, las experiencias y la actitud para lograr el cambio de forma positiva; pero, siempre alcanzando el alto nivel para la satisfacción laboral, ya que lo opuesto sería que el empleado dedique el mayor tiempo a críticas destructivas de su institución y en búsqueda de un mejor horizonte; en cuanto al desempeño policial, tenemos a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (2012), quien la llegar a definir como aquel conjunto de los procesos

realizados dentro de aquellas diferentes operaciones policiales, que llegan a permitir el enfrentamiento de situaciones diversas con determinadas estrategias, enmarcados dentro de la ley y para preservar los derechos de la ciudadanía, obteniéndose diferentes resultados que impactarán para hacer cumplir la ley, mantener la armonía, así como respetar sus derechos y lograr que la ciudadanía confíe en sus autoridades. Bajo esa perspectiva, este comportamiento de los efectivos policiales viene a ser el resultado del desempeño e cual tiene la PNP, para cumplir sus obligaciones, atribuciones y funciones, al realizar una responsabilidad específica dentro del marco legal, que se trasluzca en la demostración de un desempeño idóneo, capaz y efectivo hacia la institución y la sociedad, para lograr preservar la tranquilidad ciudadana.

Acerca de los resultados referidos a la hipótesis específica que indica: aparece el vínculo directo entre gestión del talento humano y el sistema del ejercicio policial de la DINOES-PNP, 2019, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,686 por lo tanto la reciprocidad es moderada por encontrarse dentro del rango de 0.41 – 0.70, con una significancia de 0,000 en el nivel 0,01, lo que permitió se acepte esta suposición afirmando el vínculo directo entre gestión del talento humano y el sistema del ejercicio policial de la DINOES-PNP, 2019; cuyos resultados coinciden con las investigaciones de Martínez, (2019), quien concluyó que el alto grado de incidencia de parte de un sistema por competencias implementado para evaluar el recurso humano que realiza las organizaciones públicas federales, en analizar los diferentes manuales en que rigen la organización, sus valores axiológicos entre otros instrumentos que contengan los objetivos de las entidades, en cuanto al rendimiento de su recurso humano, llegándose a tres compendios sustanciales como: diccionarios de valor, diccionarios de competencia cardinal y diccionarios de competencia específica y comportamiento; así como Ruiz (2019), llegó aplicar un cuestionario a los docentes de 20 centros superiores universitarios tanto nacional como privado. Dentro de los resultados obtenidos se pudo verificar que un 77.8% de los indicadores que aceptan la hipótesis de dependencia entre la gestión de la institución y la generación de conocimiento científico, comprobándose una relación directa. Estos resultados coinciden con la base teórica que respalda la presente investigación, como la norma ISO 9001-2015, mediante los enfoques de sistema

de desempeño, llega a proponer que la institución, llegue a aumentar su eficacia y eficiencia al identificar, comprender y gestionar las técnicas interrelacionadas de los sistemas que se diseñan con el propósito de cumplir los fines trazados.

Acerca de los resultados referidos a la suposición que señala existe relación entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,587 por lo tanto la reciprocidad resulta moderada por encontrarse dentro del rango de 0.41 – 0.70, con una significancia de 0,000 en el nivel 0,01, lo que permitió se acepte la suposición del investigador afirmando el vínculo directo entre gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019; cuyos resultados coinciden con las investigaciones de Cervantes (2016), llegó a concluir que la Norma ISO 9001:2008 y lineamientos de la GTC 200, cumplen con los fines institucionales como el de realizar el análisis estratégico, diseñando una planificación y preparar la documentación del SGC, se cuenta con el análisis de las estrategias para establecer un análisis FODA para lograr la mejora, así como los planes de acción del sistema de calidad y diseñar y documentar el sistema contando con su respectivo manual del SGC; en cuanto a De la Cruz, (2018), concluyó que el desempeño laboral en organizaciones financieras reciben la influencia de acciones motivacionales y programas que los incentiven; como el caso del reconocimiento individual, transparentar y ser imparciales al realizarse ascensos y la promoción del empleado, y esencialmente el incentivo por productividad, la actualización de aprendizajes, el comportamiento y conducta adecuada que genere el clima organizacional para su desarrollo laboral con relevante influencia de una serie de estrategias motivacionales, de estímulo, incentivo, de reconocimiento, caracterizando nuevas gestiones de los trabajadores, contribuyendo de forma decisiva en la eficiencia de las diligencias que se ejecutan para conseguir los fines trazados en la obtención del resultado. Así como coincidiendo con el referente teórico como es la norma ISO 9001-2015, indicando que el enfoque basado en la mejora continua, aquel que debe convertirse en el objetivo permanente que debe perseguir las instituciones, teniendo como resultado elevar el nivel de aptitud para atender a los usuarios.

Acerca a los resultados referidos a la hipótesis específica existe relación directa entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,721 por lo tanto la correlación es alta por encontrarse dentro del rango de 0.71 – 0.90, con una significancia de 0,000 en el nivel 0,01, lo que permitió se acepte la hipótesis del investigador afirmando que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019; cuyos resultados coinciden con las investigaciones de Hoyos (2017), considerando el resultado obtenido dentro del proceso de indagación, concluyó que aparecen discrepancias en relación a las directivas propias de la formación de los efectivos policiales por el contacto con la sociedad, debido contar con total disponibilidad y amabilidad en la atención de sus requerimientos para realizar las actividades tácticas de la Unidad Policial de Seguridad penal, debido a que en la dicha unidad policial de Lurigancho se llegó a observar que cuenta con un buen nivel del GTH comparándolo con la Unidad policial de Arrestos Domiciliarios y la Unidad Policial de Custodias de Centros hospitalarios públicos y privados, de lo que se tiene que el resultado es que presenta un rango medio en la gestión de GTH de las unidades policiales; y De la Cruz, (2018), llegó a concluir que el desempeño laboral en organizaciones financieras reciben la influencia de acciones motivacionales y programas que los incentiven; como el caso del reconocimiento individual, transparentar y ser imparciales al realizarse ascensos y la promoción del empleado, y esencialmente el incentivo por productividad, la actualización de aprendizajes, el comportamiento y conducta adecuada que genere el clima organizacional para su desarrollo laboral con relevante influencia de una serie de estrategias motivacionales, de estímulo, incentivo, de reconocimiento, caracterizando nuevas gestiones de los trabajadores, contribuyendo de forma decisiva en la eficiencia de la labor realizada para lograr los objetivos trazados en la obtención del resultado. En cuanto a las plataformas figuradas que respaldan la presente indagación, tenemos a la norma ISO 9001-2015 donde al referirse al enfoque en el cual está basado el tomar disposiciones, se define como el respaldo a la toma de decisiones que sean eficientes al tener como base el analizar lógica e intuitivamente la información y los datos.

Acerca a los resultados referidos a la hipótesis específica existe relación directa entre gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,720 por lo tanto la correlación es alta por encontrarse dentro del rango de 0.71 – 0.90, con una significancia de 0,000 en el nivel 0,01, lo que permitió se acepte la suposición del investigador afirmando que tiene relación directa entre GTH y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019; cuyos resultados coinciden con las investigaciones de Castillo, (2020), con los resultados que se obtuvo llegó a concluir que presenta relación directa y significativo con sus variables objeto de la indagación, asimismo pudo establecer y determinar la correlación y significativamente moderada entre gestión institucional y la dimensión cognitiva, en tanto estableció la correlación directa moderada entre gestión institucional y la dimensión afectiva docente; finalmente determinó el vínculo directo significativo de la gestión institucional y la dimensión conductual docente en la I.E.P. Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019; por su parte Sepúlveda y Aparicio (2019), en su artículo explicó las habilidades de liderazgo mediante una perspectiva instruccional tanto del equipo directivo como a nivel docente de los C.E. de la región del Biobío, Chile. Llegó a determinar, que existe diferencia significativa entre los docentes, directores y equipos de gestión en función a las 3 dimensiones y 10 funciones establecidas en el PIMRS y concluyó que el grande reto que asumen las personas directivas de los centros educativos en Chile es poner mayor jerarquía a las actividades relacionadas al liderazgo. Lo cual coincide con la información de la base teórica recurrida como es la norma ISO 9001-2015, donde se refieren a las relaciones mutuamente beneficiosas, considerando la capacidad que deben contar la institución y se alcance la complacencia de las carestías y perspectivas del usuario, se refuerza con generar vínculos de relación con los proveedores, que también resultarían beneficiados.

VI. CONCLUSIONES

En base al proceso de investigación desarrollado se concluye:

Primero: Es significativa la relación entre GTH y el ejercicio policial de la DINOES-PNP, 2019, en base a la medida del Rho de Spearman con un valor de 0.768, por lo que al encontrarse dentro del rango de 0.71-0.90, se concluye que existe una correlación alta y con un valor de significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Segunda: Se estableció la relación entre GTH y el sistema del desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, en base a la medida del Rho de Spearman con un valor de 0.686 que al encontrarse dentro del rango de 0.41-0.70 se concluye que existe una correlación moderada y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Tercera: Se llegó a que se determine la relación directa entre GTH y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, en base a la medida del Rho de Spearman con un valor de 0.587 que al encontrarse dentro del rango de 0.41-0.70 se concluye que existe una correlación moderada y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Cuarta: Se llegó a que se establezca la relación directa entre GTH y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, en base a la medida del Rho de Spearman con un valor de 0.721 que al encontrarse dentro del rango de 0.71-0.90 se concluye que existe una correlación alta y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Quinta: Se determina la relación directa entre GTH y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019, en base a la medida del Rho de Spearman con un valor de 0.720 que al encontrarse dentro del rango de 0.71-0.90 se concluye que existe una correlación alta y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando la presente investigación, presentamos las siguientes comisiones:

Primera: Recomendar a los responsables del área de GTH considerar el rol que desarrollan los efectivos policiales para emitir disposiciones que refuercen un adecuado ambiente laboral.

Segunda: Recomendar se continúe con la progresiva implementación sistematizadas de los procesos de desarrollo policial y la interacción de las diferentes instituciones en la Dirección de Bienestar de la PNP.

Tercera: Los responsables administrativos encarguen al área del talento humano realice permanentes capacitaciones para lograr la mejora continua en el desempeño policial a la Dirección de Educación y Doctrina de la PNP y considerando su rol directo con la sociedad.

Cuarta: Recomendar mayor responsabilidad de los efectivos policiales en su trabajo de campo al momento de tomar decisiones, que muchas veces han sido observados por la sociedad, y que lamentablemente en algunos casos han resultado con excesos.

Quinta: Recomendar que la estrecha relación del efectivo policial con la sociedad, sea fortalecida con la empatía para que sea fortalecido su rol de apoyo y auxilio con la comunidad ante la Dirección de Seguridad Ciudadana.

Referencias

- Adrian Ritz, & Norbert Thom. (2018). Talent Management : Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten: Vol. 3., vollständig überarbeitet Auflage. Springer Gabler.
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Recuperado de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Behar, R. D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Recuperada de <https://es.slideshare.net/ceferinacabrera/libro-metodologia-investigacion-behar-rivero-1>
- Belaounia, S., Tao, R. y Zhao, H. (2020). Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. *International Business Review*, 29(5). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101737>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307.
- Castro, G. (2016). *Desempeño de la Policía Nacional del Perú y su influencia en la reducción de la inseguridad ciudadana del distrito de Nuevo Chimbote – Santa*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8553/Castro_CGR.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Chávez-Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Perspectiva*, 19.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: Ed. Copyright.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (10ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Collings, D. G., & Isichei, M. (2018). The shifting boundaries of global staffing: integrating global talent management, alternative forms of international assignments and non-employees into the discussion. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 165–187. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380064>

- Contreras, C. Díaz, B. y Hernández, E. (2012). *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases-teoricas-relaciones-interpersonales.html>
- Cooke, F. L., Schuler, R., & Varma, A. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100778>
- Cristina Reis. (2016). *Careers and Talent Management: A Critical Perspective*. Routledge.
- Decreto Legislativo N° 1149. *Ley que norma la Carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-modifica-el-decreto-legislativo-1149-decreto-legislativo-n-1242-1444266-2>
- Decreto Supremo N° 026-2017. *Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú*. Recuperado de <https://defensoriadelpoliciasur.files.wordpress.com/2018/03/reglamento-del-dl-1267-ley-de-la-policia.pdf>
- Del Castillo (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* (Tesis maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de los recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. (5. ° ed.). México: Pearson Educación.
- EDMTOV (15 de marzo de 2014). *Marca personal, necesidad global*. Portafolio. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1523830800?accountid=37408>
- Fahmi, T. M., & Mohamed, H. A. S. (2020). Examining the Relationship Between Talent Management Practices, Work Engagement and Intention to Quit of Academic Staff: Insights from Egyptian Faculties of Tourism and Hotels. *International Journal of Hospitality & Tourism Systems*, 13(1), 1–12.

- Frost, S., & Kalman, D. (2016). *Inclusive Talent Management : How Business Can Thrive in an Age of Diversity*. Kogan Page.
- Guardamino Alvarez, P. J., & Núñez Peralta, E. E. (2019). *Condiciones laborales y su influencia en el desempeño de los efectivos policiales de la Comisaría Sectorial PNP*, Juanjuí 2018.
- Hernández, Fernández y Batista (2014), *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Hoyos, P. (2017). *Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6342/Hoyos_APA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaquisto, M. A. T. (2020). *Rediseño del sistema de evaluación del desempeño policial, efectuado a los Oficiales de Armas de la Policía Nacional del Perú* (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru)).
- Jaramillo, M. (2014). *Enfoque del Comportamiento en la administración*. Recuperado de <http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20VI/Guia.pdf>
- Kalodimos, J., & Leavitt, K. (2020). Experimental Shareholder Activism: A novel approach for studying top management decision making and employee career issues. *Journal of Vocational Behavior*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103429>
- Landivar Mora, D. E. (2018). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas).

- Laura, P. S., Leticia, R. M., & Guadalupe, H. S. R. (2019). Gestión del Talento Humano.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. Recuperada de https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_berta
- Marian Thunnissen, & Eva Gallardo-Gallardo. (2017). Talent Management in Practice : An Integrated and Dynamic Approach. Emerald Publishing Limited.
- Marquez Cajavilca, J. M. (2018). Desempeño laboral del personal administrativo de la Marina de Guerra del Perú asignados al Tribunal Superior de Justicia Militar Policial-Centro, Lima–2017.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Mayorga Litardo, Y. L. (2018). *Gestión Administrativa en el Comando Policial Subzona 8 de la Ciudad de Babahoyo* (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB).
- Manica J. (2018) Optimización en la distribución de recursos para una administración eficaz. Universidad de Alicante, España.
- Melton, E. K., & Meier, K. J. (2017). For the Want of a Nail: The Interaction of Managerial Capacity and Human Resource Management on Organizational Performance. *Public Administration Review*, 77(1), 118–130. <https://doi.org/10.1111/puar.12611>
- Molina, R. I. R., Zúñiga, H. C. C., & Alfaro, K. P. V. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. *CICAG*, 16(1), 20-42.
- Monteagudo Montenegro, G. B. (2018). Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal policial de La Unidad Ejecutora 012-X-Dirtepolcusco.
- Nasser, F. M. A. (2019). The Reality Application of Academic Talent Management Strategies at King Faisal University. *Journal of Institutional Research South East Asia*, 17(1), 137–158.
- Ñaupá Paitán, H., Mejía Mejía, E. (2014). Metodología de la investigación científica. Ediciones de la U Transversal. Bogotá, Colombia. ISBN 978-958-762-188-4.

- Palacios Estrada, J. Y. (2018). Nivel de clima laboral del personal policial de la unidad de servicios especiales "USE"-Tumbes, 2017.
- Paul Turner. (2018). *Talent Management in Healthcare : Exploring How the World's Health Service Organisations Attract, Manage and Develop Talent*. Palgrave Macmillan.
- Portafolio, (2014), *Estrategias organizacionales empresariales*. Bogotá. Colombia.
- Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera Tapias, B. A. (2018). *Proceso de talento humano en la gestión estratégica*.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Huguet, A. M. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Ramos Torres, R. I. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores SAC*.
- Redes de Contabilidad – The Big Chill Accountancy Age, 27 de mayo del 2010, Loxton, Liz, *Accountancy Magazine*, junio del 2011.
- Robbins, E. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperada de http://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a_ed._Robbins
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, 2018* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%20-%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, R. (2017). *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba 2017* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1
- Salomón, L. (2004). *El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía*. Recuperado de

http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/honduras/documentos/desem_peno.pdf

- Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M. J., & Aghajani, H. A. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta- Synthesis Technique. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 117–137. <https://doi.org/10.22059/ijms.2019.283845.673684>
- Singh, S. K., Giudice, M. D., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting & Social Change*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- T. V. Rao. (2016). *Performance Management : Toward Organizational Excellence: Vol. 2nd edition*. Sage Publications Pvt. Ltd.
- Toribe Pereira, P. F. (2018). *Percepciones del desempeño laboral desde la visión de sus protagonistas en la estación policial de la Parroquia GoaiGoaza del municipio Puerto Cabello estado Carabobo* (Master's thesis).
- Torres, L. (2002). *Administración del Talento Humano en las Empresas públicas y privadas en el Municipio de Florencia Caquetá, Universidad de la Amazonia*. Recuperado de <http://uniamazonia.edu.co/index.php?Talento+Humanopdf>
- Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (2012). *Dimensiones e indicadores de la evaluación del desempeño policial*. Recuperado de https://issuu.com/unesvirtual/docs/edfp_lectura_encuentro4
- Vargas Castro, A. S. (2019). *Desempeño laboral en el personal administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018*.
- Visalot, P. (27 de enero de 2017). Un norte que no debemos de perder. La gestión de personas en el Estado por estos días. (Mensaje de un Blog). Recuperado de <http://talentohumanoperu.blogspot.com/>
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN -Managua en el periodo 2016* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del Talento Humano y desempeño policial de la DINOES - PNP, 2019

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	OPERACIONALIZACIÓN	METODOLOGÍA
	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión del Talento Humano	Admisión de persona	Reclutamiento de personas selección de personas	La variable gestión del talento humano será evaluada por sus dimensiones admisión de personas, desarrollo de personas, condiciones laborales y monitoreo de personas, con sus respectivo indicadores reclutamiento de personas, selección de personas; entrenamiento, desarrollo de la persona y las organizaciones; relaciones con los empleados, higiene, seguridad y calidad de vida; bancos de datos y sistemas de información.	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional causa Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Población: 120 efectivos policiales de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría general PNP
	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019		Desarrollo de personas	Entrenamiento Desarrollo de la persona y las organizaciones		
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Condiciones laborales	Relaciones con los empleados Higiene, Seguridad y Calidad de vida		
	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el sistema de desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019		Monitoreo de personas	Bancos de datos Sistemas de información		
	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la mejora continua en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019	Desempeño Policial	Sistema de desempeño	Ambición profesional Metas Expectativas	La variable desempeño policial será evaluada por sus dimensiones sistema de desempeño, mejora continua, toma de decisiones, relaciones mutuamente beneficiosas, con sus respectivo indicadores habilidades técnicas, interpersonales y analíticas; diseño del puesto, reglas y políticas; habilidades para soluciones problemas y comunicacionales.	Muestra: 30 efectivos policiales de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría general PNP Método: Hipotético-deductivo Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta tipo Likert Procesamiento de datos: Se procesará con el software estadístico SPSS v.25, elaborando tablas y figuras en relación a sus niveles y rangos y presentar la estadística descriptiva y la estadística inferencial para determinar si existe correlación entre las variables.
	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019		Mejora continua	Habilidades técnicas, Habilidades interpersonales, Habilidades analíticas		
	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019		Toma de decisiones	Diseño del puesto reglas políticas		
	¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y las relaciones mutuamente beneficiosas en el desempeño policial de la DINOES-PNP, 2019		Relaciones mutuamente beneficiosas	Habilidades para solucionar problemas Habilidades comunicacionales		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Admisión de personas	Reclutamiento de personas Selección de personas	1-6	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Ordinal
Desarrollo de personas	Entrenamiento Desarrollo de personas y de organizaciones	7-10		
Condiciones laborales	Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida	11-15		
Monitoreo de personas	Banco de datos y sistemas de información	16 - 20		

Variable: **DESEMPEÑO POLICIAL**

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Sistema de desempeño	Ambición Profesional Metas y expectativas	1 - 6	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo	Ordinal
Mejora continua	Habilidades técnicas Habilidades interpersonales Habilidades analíticas	7 – 10		

Toma de decisiones	Diseño del puesto Reglas y políticas	11 – 15	5 = Totalmente de acuerdo	
Relaciones mutuamente beneficiosas	Habilidades para solucionar problemas Habilidades comunicacionales	16 - 20		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL DESEMPEÑO POLICIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SISTEMA DE DESEMPEÑO							
1	¿Estima usted que la institución policial satisface las necesidades laborales de su personal policial?	X		X		X		
2	¿Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución?	X		X		X		
3	¿La institución policial debería de brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades?	X		X		X		
4	¿Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento?	X		X		X		
5	¿Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan?	X		X		X		
6	¿El personal policial calificado se siente valorado por la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MEJORA CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación?	X		X		X		
8	¿Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral?	X		X		X		
9	¿Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas?	X		X		X		
10	¿Piensa usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo disciplinaria?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Estima usted que la institución policial se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza el la institución policial?	X		X		X		

13	¿Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación?	X		X		X		
14	¿Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario?	X		X		X		
15	¿Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades comunicaciones que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES MUTUAMENTE BENEFICIOSAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas?	X		X		X		
17	¿Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los jefes del órgano policial se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial?	X		X		X		
19	¿Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral?	X		X		X		
20	¿Estima usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gisela Adriana Hurtado Regalado DNI: 09673972

Especialidad del validador: Magíster en Ética y Democracia, Magíster en Docencia Universitaria

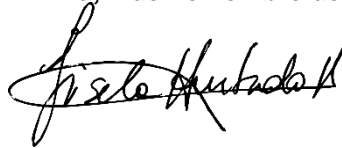
1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 1 de noviembre del 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fisico Huabado', written in a cursive style.

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	¿Considera que los sistemas de postulación de personal a la entidad donde laboras son idóneos?	x		x		x		
2	¿La selección de personal considera procesos como entrevista y evaluación curricular?	x		x		x		
3	¿Considera que el actuar del responsable del reclutamiento del personal es correcto?	x		x		x		
4	¿La selección de personas necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo?	x		x		x		
5	¿Desde el ingreso, se realiza la evaluación del personal con fines formativos?	x		x		x		
6	¿El personal que ingresa a laborar pasa por un proceso de inducción y adaptación al cargo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS							
7	¿La entidad organiza capacitaciones relacionadas a su trabajo o permite su asistencia a ellas cuando se dan en otro lugar?	x		x		x		
8	¿Con regularidad, existen reuniones de interaprendizaje e intercambio de experiencias en su entidad?	x		x		x		
9	¿La designación del personal a cargos directivos o de responsabilidad se realiza según la formación y las competencias del designado?	x		x		x		
10	¿Recibe la información necesaria por parte del responsable de la gestión para desarrollar bien su trabajo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES							
11	¿Usted realiza su trabajo en un ambiente higiénico, seguro y salubre?	x		x		x		
12	¿Considera que su trabajo está bien organizado?	x		x		x		
13	¿En el puesto que ejerce considera que se le permite desarrollar al máximo sus capacidades?	x		x		x		
14	¿El responsable de la gestión del personal estimula una comunicación saludable en su área de trabajo?	x		x		x		
15	¿Cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo?	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: MONITOREO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Conoce usted la existencia de un banco de datos actualizado sobre le personal que labora en su entidad?	x		x		x		
17	¿Considera que los sistemas de información para la evaluación del personal son los adecuados?	x		x		x		
18	¿Considera que el instrumento de evaluación del personal es apropiado?	x		x		x		Seria bueno primero preguntar si existe algún sistema de evaluación. No podemos suponer.
19	¿Considera que la evaluación al personal que se realiza al personal es integral (perfeccionamiento, desempeño, metas, clima, entre otros)?	x		x		x		
20	¿Siente que la evaluación del personal es formativa y de mejora continua?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: María Luisa Guevara Cámara **DNI:** 23962512

Especialidad del validador: Administración de Negocios

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

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

Mg Guevara E

Firma del Experto Informante.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40	No.	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																			D1	D2	D3	D4	TOTAL	
		D1: ADMISIÓN					D2: DESARROLLO					D3: CONDICIONES					D4: MONITOREO									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19						P20
1		5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	27	18	22	22	89	
2		5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	6	3	3	5	5	3	3	5	3	26	16	19	19	80
3		3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	25	16	19	19	79	
4		4	5	6	3	3	5	5	5	3	5	6	6	3	5	5	5	3	5	5	26	16	23	23	88	
5		5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	28	16	23	23	90	
6		3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	20	25	25	96		
7		3	4	5	5	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	10	12	12	56		
8		8	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	12	17	17	72		
9		5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	29	17	22	22	90		
10		10	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	6	6	3	5	5	3	5	30	14	23	23	90		
11		11	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	30	16	21	23	90		
12		12	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	4	5	30	16	19	22	87		
13		13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
14		14	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	24	24	96		
15		15	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92		
16		16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92		
17		17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
18		18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
19		19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
20		20	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	28	16	19	19	82		
21		21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	29	18	22	22	91		
22		22	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	28	16	19	19	82		
23		23	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	27	18	22	22	89		
24		24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
25		25	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	29	18	24	24	96		
26		26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
27		27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
28		28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
29		29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
30		30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
31		31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
32		32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
33		33	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	29	18	24	24	96		
34		34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
35		35	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	28	16	23	23	92		
36		36	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	28	16	23	23	92		
37		37	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	28	16	23	23	92		
38		38	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	28	16	23	23	92		
39		39	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	28	16	23	23	92		
40		40	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	29	16	21	21	87		
41		41	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92		
42		42	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92		
43		43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96		
44		44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92		
45		45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
46		46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	24	24	96		
47		47	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	24	24	96		
48		48	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	28	16	21	21	88		
49		49	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	28	16	22	22	90		
50		50	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	28	16	21	21	88		
51		51	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	28	12	17	17	74		
52		52	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	29	18	22	22	91		
53		53	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	28	16	19	19	82		
54		54	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	25	14	18	18	75		
55		55	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	24	24	96		
56		56	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	30	16	23	23	92		
57		57	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	24	24	96		
58		58	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	28	16	23	23	92		
59		59	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	30	16	23	23	92		
60		60	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	22	24	94		
61		61	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	23	24	95		
62		62	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	30	16	21	23	90		
63		63	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	30	16	23	23	90		
64		64	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	30	18	24	23	95		
65		65	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	30	16	23	21	90		
66		66	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	6	3	5	5	3	5	5	30	16	23	23	92		
67		67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100		
68		68	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	30	16	23	23	92		
69		69	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	28	12	17	17	74		
70		70	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	29	18	22	22	91		
71		71	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	27	14	18	18	77		
72		72	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	23	18	20	20	81		
73		73	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	28	16	23	23	90		
74		74	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	27	18	24	22	91		
75		75	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5</									

Nº.	VARIABLE: DESEMPEÑO POLICIAL																			D1	D2	D3	D4	TOTAL
	D1: SISTEMA DE DESEMPEÑO						D2: MEJORA CONTINUA: TOMA DE DECISIONE						D4: RELACIONES											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19					
1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	27	18	22	22	89	
2	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	25	16	19	19	79	
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	19	20	79	
4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	16	23	23	89	
5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	16	23	23	89	
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	20	25	25	99	
7	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	10	12	14	55	
8	4	5	2	5	3	2	3	2	2	5	3	2	2	2	3	2	2	3	25	16	19	19	79	
9	4	5	4	5	5	4	5	6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	27	18	22	21	88	
10	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	16	23	23	89	
11	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	16	23	23	89	
12	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	16	23	23	89	
13	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	16	23	23	88	
14	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	25	18	24	24	91	
15	4	5	5	5	3	5	3	2	5	5	5	4	2	5	5	4	3	5	27	16	22	22	87	
16	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	18	24	24	93	
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	29	19	24	24	96	
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	29	19	24	24	96	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	20	25	25	99	
20	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	25	16	19	19	79	
21	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	27	18	22	22	89	
22	4	5	5	5	4	5	4	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	2	25	16	19	19	79	
23	4	5	4	5	5	4	5	6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	27	18	22	21	88	
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	20	25	25	99	
25	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	28	18	24	23	93	
26	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	28	18	24	23	93	
27	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	28	18	24	23	93	
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	20	25	25	99	
29	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	16	21	20	83	
30	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	28	18	24	23	93	
31	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	28	18	24	23	93	
32	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	14	18	17	73	
33	4	5	3	5	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	24	14	18	17	73	
34	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	16	21	20	83	
35	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	28	18	24	23	93	
36	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	16	21	20	83	
37	4	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	16	21	23	85	
38	4	5	2	3	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	14	14	16	65	
39	4	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	12	17	17	69	
40	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	16	21	20	83	
41	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	16	23	23	89	
42	4	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	27	16	22	22	89	
43	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	16	21	20	83	
44	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	16	23	23	90	
45	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	28	16	23	23	90	
46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	29	18	24	23	94	
47	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	29	18	24	23	94	
48	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	16	23	23	90	
49	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	16	23	23	90	
50	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	16	22	22	89	
51	5	5	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	24	12	17	17	70	
52	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	25	18	22	22	90	
53	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	26	16	19	19	80	
54	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	24	14	18	19	75	
55	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	18	24	24	95	
56	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	27	16	23	23	89	
57	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	29	18	24	24	95	
58	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	16	23	23	90	
59	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	16	23	23	90	
60	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	29	18	24	23	94	
61	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	29	18	24	24	95	
62	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	29	18	24	24	95	
63	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	29	18	24	24	95	
64	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	29	18	24	24	95	
65	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	28	16	21	21	86	
66	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	28	16	22	22	88	
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	29	20	23	23	95	
68	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	16	23	23	90	
69	5	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	12	17	17	68	
70	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	29	18	24	23	94	
71	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	29	18	24	23	94	
72	4	4	4	3	5	4	5	6	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	24	18	19	21	82	
73	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	25	16	22	22	88	
74	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	29	18	24	23	94	
75	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	29	18	24	24	95	
76	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	20	25	24	97	
77	4	5	5	5	3	5	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	27	16	22	22	89	
78	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5						

Anexo 06

Procesamiento de datos con SPSS

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window shows the results of a non-parametric correlation analysis. The left sidebar contains a tree view of the project structure, including folders for 'Registro', 'Frecuencias', 'DESARROLLO', 'DESARRO', 'ADMISION', 'CONDICIONES', 'MONITOREO', 'MONITORS', 'GESTIONTH', and 'DESEMPEÑO'. The main area displays the following text and table:

N 120 120

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTIONTH DESEMPEÑO
/PRINT=SPEARMAN TWOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

		Correlaciones		
		GESTIONTH	DESEMPEÑO	
Rho de Spearman	GESTIONTH	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
DESEMPEÑO		Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTIONTH MEJORA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

ES 06:50 p.m. 08/01/2021