

Modernización de la gestión pública y la  
administración de recursos humanos en la Dirección  
de Recursos Humanos de la Policía Nacional del  
Perú años 2018 - 2019.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO**

**AUTOR:**

Br. JIMENEZ NAPA, EDUARDO CORNELIO

**ASESORES:**

Dr. José N. RIVAS RODRIGUEZ

Dr. Johny E. RAGGIO AGUERO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Competitividad y Modelos de Desarrollo.

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**Jurado Evaluador**

## **AGRADECIMIENTO**

**Al Divino creador por brindarme salud y tranquilidad para continuar con mis actividades académicas y personales.**

**A los integrantes del Centro de Altos Estudios Nacionales –CAEN, Directivos, asesores y docentes, quienes hicieron posible la conclusión de este importante paso en mi desarrollo personal y profesional**

## **DEDICATORIA**

**A mis hijos, Pablo E. y Eduardo A. por la motivación que significan en mi existencia**

**A mi familia, lo más importante en la vida**

**A mis promociones del LIXTUN CAEN, especialmente al Crnl PNP Miguel Canlla Oré y Crnl EP Gustavo Castro Pinzas, fallecidos en el lapso de esta horrenda pandemia, que aún nos acecha.**

## Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Eduardo Cornelio Jiménez Napa, identificado con Documento Nacional de Identidad N°09081373, con domicilio en Urbanización El Trébol Mz F Lote 25 L Distrito de Los Olivos Provincia de Lima, Departamento de Lima, egresado del VII Curso de actualización y complementación para obtener el grado de Maestro de la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN-EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018- 2019 que presento a los 21 días de febrero del año 2020, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Magister en Administración y Gestión Pública. Mención en Defensa Nacional.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales y me declaro como el único responsable.

-----  
Eduardo Cornelio JIMÉNEZ NAPA  
DNI N°09081373

### **Autorización de publicación**

A través del presente documento autorizo al Centro de Altos Estudios Nacionales la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada: Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018- 2019, presentada para optar el grado de Magister en Administración y Gestión Pública en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada y exhibida con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Fecha, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020

-----  
Eduardo Cornelio JIMÉNEZ NAPA  
DNI N°09081373

## Índice

	Página
Carátula	i
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Declaración jurada de autoría	v
Autorización de publicación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiv
Introducción	16

## CAPITULO I

### Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática	18
1.2 Delimitación del problema	
1.2.1 Delimitación temática	21
1.2.2 Delimitación teórica	21
1.2.3 Delimitación espacial	21
1.2.4 Delimitación temporal	21
1.3 Formulación del problema	24
1.3.1 Problema general	24
1.3.2 Problemas específicos	24
1.4 Objetivos de la investigación	25
1.4.1 Objetivo general	25
1.4.2 Objetivos específicos	25
1.5 Justificación e importancia de la investigación	25
1.6 Limitaciones de la investigación	26

## **CAPITULO II**

### **Marco teórico**

2.1 Antecedentes de la investigación	28
2.1.1 Investigaciones nacionales	28
2.1.2 Investigaciones internacionales	32
2.2 Bases teóricas	35
2.3 Marco conceptual	53

## **CAPITULO III**

### **Hipótesis y variables**

3.1 Variables	56
3.1.1 Definición conceptual	56
3.1.2 Definición operacional	56
3.2 Hipótesis	59
3.2.1 Hipótesis general	59
3.2.2 Hipótesis específicas	59

## **CAPITULO IV**

### **Metodología de la investigación**

4.1 Enfoque de investigación	60
4.2 Tipo de investigación	60
4.3 Método de estudio	60
4.4 Alcance de investigación (nivel)	60
4.5 Diseño de investigación	61
4.6 Población, muestra, unidad de estudio	61
4.6.1 Población de estudio	61
4.6.2 Muestra de estudio	62
4.6.3 Unidad de estudio	63



4.7 Fuente de información	63
4.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
4.8.1 Técnica de recolección de datos	63
4.8.2 Instrumento de recolección de datos	64
4.9 Método de análisis de datos	64

## **CAPITULO V**

### **Resultados**

5.1 Análisis descriptivo (variables, dimensiones de acuerdo a los objetivos)	66
5.2 Análisis inferencial (someter a prueba la tesis, estimación de parámetros [si fuera necesario])	92

## **CAPITULO VI**

### **Discusión de resultados**

<b>6.1</b> Discusión de resultados	102
<b>Conclusiones</b>	104
<b>Recomendaciones</b> (a quien y que se propone)	107
<b>Propuesta para enfrentar el problema</b>	108
<b>Referencias bibliográficas</b>	113
<b>Anexos</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia	118
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	120
Anexo 3: Informes de validez del instrumento de recolección de datos	125
Anexo 4: Autorización para la recolección de datos	128
Anexo 5: Base de datos (origen de los resultados)	129
Anexo 6: Base de datos (prueba piloto)	120
Anexo 7: Otros de acuerdo al nivel y diseño de investigación	130

**INDICE DE TABLAS**

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Desafíos en materia de Recursos Humanos	20
Tabla 2	Operacionalización de Variables	57
Tabla 3	Personal de la Dirección de Recursos Humanos PNP	61

**INDICE DE FIGURAS**

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública.	41

## RESUMEN

Este trabajo de investigación titulado “Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018- 2019”, tiene como objetivo general Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019; es una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el método empleado fue el hipotético deductivo inductivo, el alcance fue correlacional y el diseño con que trabajó la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 797 personas de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP), se trabajó con una muestra óptima de 259 personas que fueron seleccionados en forma aleatoria entre los oficiales, personal subalterno y personal civil de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP), se utilizó las técnicas de la observación y la encuesta, y el instrumento utilizado fue en cuestionario estilo Likert compuesto por 18 ítems, dirigido a oficiales, personal subalterno y personal civil de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP).

La investigación concluye: Sobre el nivel de correlación entre las variables que se obtuvo en el estudio de la correlación de Rho de Spearman, resultó un valor de 0,890 indicando que existe un coeficiente de correlación positivo alto entre: La modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

Del estudio de Tablas cruzadas entre los factores: Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos, se observa una mayor tendencia hacia las alternativas De Acuerdo (4) y Totalmente De acuerdo (5), así mismo en el estudio de las tablas de medidas simétricas para el estudio de intervalos por intervalo de Pearson se obtuvo un valor de 0,870 en contraste con el valor de Spearman de 0,890.

Para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia 0,014 podemos RECHAZAR la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

***Palabras clave:*** Modernización de la Gestión Pública y Administración de recursos humanos.

## ABSTRACT

This research paper entitled "The modernization of public management and human resources management in the Human Resources Directorate of the National Police of Peru years 2018- 2019", aimed generally to determine the relationship that exists between the modernization of public management and human resources management in the Human Resources Directorate of the National Police of Peru 2019, a quantitative approach investigation was carried out, applied type, the method used was the hypothetical deductive, inductive, the scope was correlational and the design with which the research worked was non-experimental of correlational cross-cutting.

The population under study consisted of 797 people from the Human Resources Directorate of the National Police of Peru (DIRREHUM-PNP), worked with an optimal sample of 259 people who were randomly selected from the officers, junior staff and civilian personnel of the Human Resources Directorate of the National Police of Peru (DIRREHUM-PNP), the techniques of observation and survey were used, and the instrument used was in Likert style questionnaire composed of 18 items, directed officers, junior staff and civilian personnel of the Human Resources Directorate of the Peruvian National Police (DIRREHUM-PNP).

The research concludes: The research concludes: On the level of correlation between the variables obtained in the study of The Rho correlation of Spearman, it resulted in a value of 0.890 indicating that there is a high positive correlation coefficient between: The modernization of management administration of human resources in the Human Resources Directorate of the National Police of Peru in 2019.

From the study of Cross Tables between Factors: The modernization of public management and human resources management, there is a greater trend towards the alternatives According (4) and Totally Agree (5), as well as in the study of the symmetrical measurements for Pearson's interval interval study were obtained with a value of 0.870 in contrast to Spearman's value of 0.890.

For a significance level of 95%, according to the significance level 0.014 we can REJECT the null hypothesis, and accept the Working Hypothesis: The modernization of public management is significantly related to human resources management in the Directorate of Human Resources of the National Police of Peru in 2019.

**Keywords:** Modernization of Public Management and Human Resources Management.

## Introducción

Existen diversas definiciones sobre la gestión pública, realizando un consenso de sus principales definiciones, se entiende como la competente administración que realiza una institución sobre los recursos del Estado, con la finalidad de satisfacer las necesidades de los ciudadanos e impulsar el desarrollo de la nación, para ello debe mantener una oportuna y eficaz capacidad de respuesta ante las diversas dificultades que surgen a diario en la sociedad, y entre sus acciones están la de presentar estrategias de gestión para dar una solución beneficiosa y efectiva, asimismo es la encargada de cumplir lo dispuesto por el gobierno fortaleciendo su capacidad administrativa en los diferentes ámbitos del Estado.

En cambio, la administración de recursos humanos es todo aquello relacionado con el personal de una organización, realizando para ello acciones como: reclutarlo, organizarlo, motivarlo, capacitarlo y realizar una coordinación eficaz del personal, logrando con estas acciones maximizar el desempeño y productividad de los empleados, administración que se realiza con la finalidad de incrementar la eficiencia del capital humano y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales previstos por la empresa o institución.

El trabajo de investigación ha sido estructurado de la siguiente manera:

El capítulo I Planteamiento del problema. Contiene la descripción de la realidad problemática; delimitación del problema; formulación del problema; objetivos de investigación, justificación e importancia y limitaciones de la investigación.

El capítulo II Marco Teórico. Contiene los antecedentes de la investigación, antecedentes nacionales e internacionales; las bases teóricas y el marco conceptual.

El capítulo III Hipótesis y variables. Desarrolla la definición conceptual y operacional, hipótesis general e hipótesis específicas

El capítulo IV Metodología de la investigación. Desarrolla el enfoque; el tipo de investigación; el método; el alcance; el diseño de investigación; la población; la muestra; la unidad de estudio; las fuentes de información; las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos.



El capítulo V: Resultados. Contiene análisis descriptivos y análisis inferencial.

El capítulo VI Discusión de resultados. Contiene el desarrollo de la discusión de resultados.

Y por último se desarrollan las conclusiones, recomendaciones, la propuesta para enfrentar el problema y las referencias bibliográficas

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del problema**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

##### **Mundial**

Los retos que significan la globalización y la tecnología, imponen que las organizaciones y los responsables de la gerencia del personal, se sitúen dentro del marco que ellas encierran y lleven a cabo una serie de esfuerzos y tareas como: actualizar y ampliar la capacitación del personal; hacer uso de la tecnología; elevar los índices de productividad de todos los medios de producción, básicamente del factor humano; ampliar el empleo de las comunicaciones para incrementar la información, oportuna y actualizada; intercambiar experiencias y conocimientos con diferentes empresas y estrechar vínculos con las empresas competidoras. Con la presencia de la globalización y de la sociedad poscapitalista, la administración del personal adquirió una trascendencia mucho más relevante que cuando las empresas se desenvolvían en un entorno doméstico; ello obliga a la Gerencia de personal a pensar y actuar con una mentalidad abierta, amplia, sin fronteras. El tercer milenio supone unos desafíos múltiples y complejos, originados en las demandas de las organizaciones, para garantizar una calidad de vida respaldada por la productividad y la competitividad de las empresas; y la administración del factor humano no puede marginarse de esas situaciones y procesos. Aguilar (2004)

En la revista digital ORH Observatorio de RRHH de España, del 19 de febrero 2019, se publica el último informe de Infoempleo Adecco titulado: Casi el 60% de las empresas que sufre rotación voluntaria tiene problemas para reclutar.

Este informe señala que las empresas españolas rotan a su personal del 10 al 39% de la plantilla (51% de los casos) hasta el caso de empresas que dicen no haber tenido rotación de personal (27%), el mercado de trabajo es donde se enlazan la oferta y la demanda de empleo, pero se habla de la desconexión entre la oferta y la demanda, el informe indica que se tiene una tasa de paro es de 14,5% y en el caso del desempleo juvenil supera el 33%. Así mismo el informe señala el portal de trabajo Infoempleo y el Grupo Adecco, ha reservado un espacio para obtener una imagen lo más fiel posible de la situación actual del empleo en España, en esta

entrega se analiza la visión de las empresas españolas gracias a una encuesta a profesionales de Recursos Humanos y empresarios de 664 respuestas.

El resultado con respecto a la rotación de personal y la escasez de talento, de las compañías españolas cifran en un 21% el volumen de rotación de personal al que han tenido que hacer frente durante el pasado año (incremento de un 1 punto por ciento interanual). Asimismo, el 27% de compañías no han tenido rotación voluntaria en el último ejercicio. Esta media recoge que las empresas españolas hacen frente a una rotación voluntaria de su personal que va, en un año, desde la salida voluntaria del 10 al 39% de la plantilla (en el 51% de los casos) hasta el caso de empresas que dicen no haber tenido rotación de personal (27% ya mencionado).

En el 38% de los casos de estas rotaciones se producen, debido a que los empleados reciben mejores ofertas salariales de otras compañías y también señalan porque estos no ven posible su desarrollo profesional y/o personal en la compañía (25,35%), porque no se sienten identificados con los objetivos y estrategia de la empresa (19,72%) e incluso un 7% se marcha por el mal clima laboral que percibe en la compañía.

Las empresas entrevistadas creen que sus empleados se marchan porque los procesos de selección estuvieron mal enfocados y no se acertó con el candidato (5,63%), porque buscan mayores posibilidades de conciliación laboral y personal (4,23%) o simplemente porque la empresa atraviesa un mal momento económico que repercute en ellos (2,82%). Asimismo, cuando un empleado abandona de 1 de cada 3 empresas reconoce tardar entre 1 y 5 meses en poder volver a cubrir esa posición de manera satisfactoria, aunque muchas de ellas (30,99%) se mueven en una franja de entre 15 días y un mes. Un 28,17% solo necesita entre 1 y 2 semanas para reemplazar a ese trabajador e incluso, un 4,23% lo hace en menos de una semana. Cuando se abre una vacante, las empresas dicen recibir de media entre 10 y 50 CV para esa posición (47,89% de los casos), aunque a veces se puede disparar a un rango de entre 51 y 100 CV (28,17%) o a más de 101 (12,67%). De todas esas candidaturas, los profesionales de Recursos Humanos dicen entrevistar a una media de 5 a 10 candidatos por posición a cubrir (60,56% de las ocasiones) aunque puede alargarse a una cantidad mayor, de 11 a 25 aspirantes (16,9%). En otros casos, el grupo puede reducirse a menos de 5 entrevistas por posición (15,49%).

Según el Informe Randstad sobre Tendencias en Recursos Humanos, Posiciones y Salarios, Randstad (2016) los tres retos más importantes identificados en la esfera de los recursos humanos coinciden con los señalados el año anterior, que son aumentar el rendimiento y la productividad (71%), retener a los trabajadores más productivos (62%) y evitar que los empleados con más talento se vayan a la competencia (45%)

**Tabla 1**  
**Desafíos en materia de Recursos Humanos**

	bajo		medio		alto		Total
Aumentar la productividad y el rendimiento	4%	3%	19%	19%	71%	77%	
Retener a los empleados más productivos	8%	7%	22%	24%	62%	66%	
Evitar que los mejores talentos se vayan a la competencia	14%	15%	29%	27%	45%	55%	
Crear líderes con talento	11%	12%	42%	39%	38%	46%	
Atraer talento de cara a la siguiente fase de crecimiento	27%	28%	29%	32%	34%	35%	
Mantener informados a los trabajadores	14%	-	42%	-	32%	-	
Gestionar programas internos de cambio	22%	23%	38%	40%	28%	30%	
Gestionar el déficit de aptitudes	30%	31%	42%	37%	15%	26%	
Gestionar las expectativas salariales	27%	25%	45%	52%	15%	18%	

Fuente: Informe internacional de tendencias en RRHH. Randstad (2016)

## Local

Diversos países del mundo hacen denodados esfuerzos por optimar la gestión del sector público, desarrollando una variedad de reformas que en algunos países no han dado los resultados previstos como algunos han tenido que modificar sus estrategias y objetivos, con la finalidad de construir una administración pública más eficiente.

En los años setenta el Estado era protagonista en el proceso de desarrollo, se dio mejor uso de sus recursos, orientándolos hacia una mayor eficiencia técnica, introduciendo reformas principalmente en la programación presupuestaria, posteriormente, en los ochenta, se dio énfasis en el cambio del enfoque administrativo, del tradicional, hacia uno más moderno, alejándose del departamentalismo y se orientó hacia el trabajo en equipo, y a partir de los años 2000 se fortalece la idea de un Estado con nuevas responsabilidades, asumiendo un rol relacional, como un agente más en la economía y desarrollo productivo.

La ausencia de la acción del Estado en aspectos socio económicos y legales, aunado al crecimiento de la burocracia y del ineficaz gasto público, induce al malestar y reacción de la población, que puede alcanzar situaciones críticas, alterando el orden público y hasta el orden interno; debido a que el Estado no llega a proporcionar los servicios públicos fundamentales, por la inadecuada gestión pública incapaz de prever o dar solución a este tipo de problemas y para ello, la administración pública se ha visto obligada a replantear una reforma para ejercer una gestión más eficaz con las necesidades y requerimientos que plantea el nuevo orden socio económico.

Nuestro país no es ajeno a esta realidad, es por ello que padece las consecuencias del crecimiento desigual de la burocracia y de los servicios que el Estado presta a la nación, lo cual ocasiona un lento crecimiento y escaso desarrollo social. En la década pasada e inicio de la presente, la economía peruana creció de manera significativa mejorando algunas condiciones de vida de sus habitantes; pero, este crecimiento no ha sido paralelo con una mejor capacidad estatal para cumplir su función en beneficio de la población; afectando la confianza y credibilidad de la población con el Estado y sus Instituciones.

Según el INEI (2018) durante la última década se ha observado un incremento de la productividad laboral en nuestro país. El producto medio del trabajo (promedio PBI sobre empleo), empleado como medida de la productividad se ha elevado desde 18,848 soles (a precios del 2007) en el año 2001 a 31,144 soles en el 2017, ha crecido a una tasa promedio anual de 3,2% y se ha incrementado en un 65,2%, desde el 2001



*Figura 1.* Producto Interno Bruto y Productividad 2001-2017

Fuente: INEI 2018.

En la Dirección de Recursos Humanos perteneciente a la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM PNP), se observó durante los años 2018 y 2019, en la realización de sus trabajos diarios una ineficaz administración de recursos humanos generada posiblemente por la inadecuada ejecución del ciclo PHVA, de mejora continua de Edward Deming, iniciales que corresponden a Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, fases que están consideradas dentro del proceso administrativo de una organización, no obstante de la aparente cantidad de personal que se desempeña en dicha Dirección (797), que consecuentemente está causando cierto malestar al personal policial que percibe que sus solicitudes y trámites administrativos tardan considerable tiempo en ser respondidos y en algunos casos no son tramitados o simplemente son archivados, lo cual significa que existen deficiencias en la aplicación de algunos lineamientos establecidos en la política de modernización de la gestión pública, e incluso nos lleva pensar en posible necesidad de gestores en la Dirección de Recursos Humanos PNP, dado que no se puede atribuir a una falta de personal para cumplir con las funciones asignadas de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones de la Policía Nacional del Perú

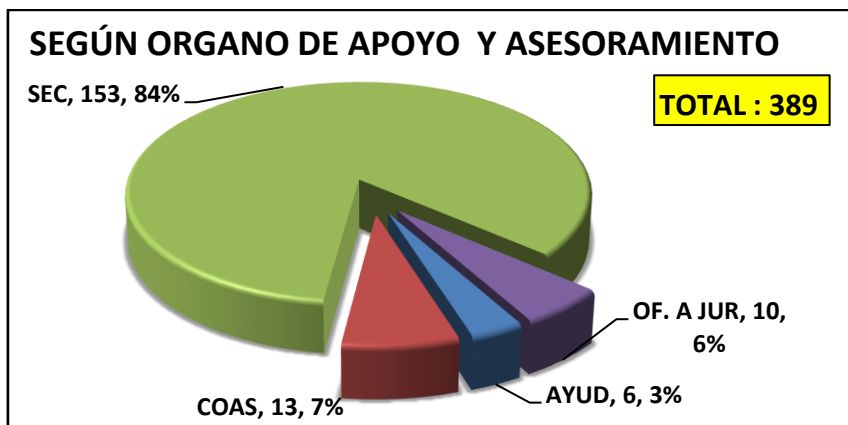


Figura 2. Personal DIRREHUM según Órganos de Apoyo y Asesoramiento

Fuente: COAS DIRREHUM 2019

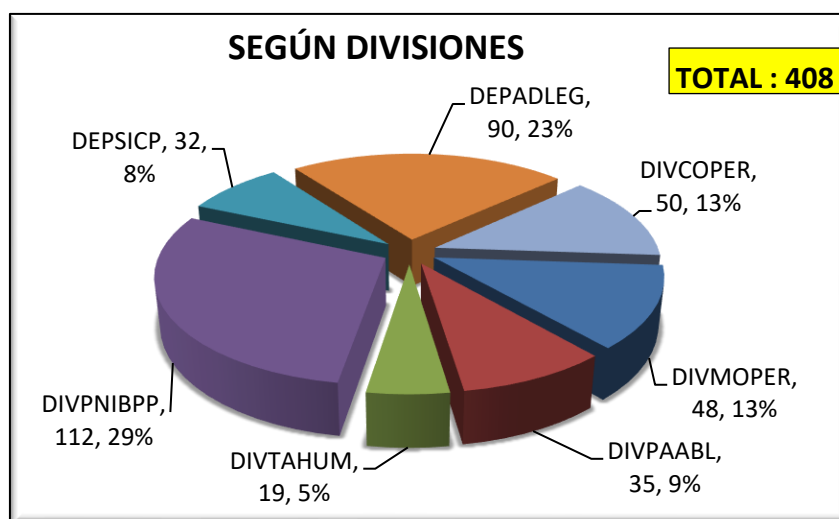


Figura 3. Personal DIRREHUM según Divisiones

Fuente: COAS DIRREHUM 2019

Por este motivo, es necesario profundizar los conocimientos existentes sobre gestión pública para presentar algunas estrategias de gestión y de esta manera mostrar algunas alternativas para solucionar en forma paulatina la administración de recursos humanos en esta importante Dirección perteneciente a la Policía Nacional del Perú.

## 1.2. Delimitación del Problema

### 1.2.1. Temática

La delimitación temática se suscribe a la modernización de la gestión pública y a la administración de recursos humanos.

### **1.2.2. Teórica**

La organización lógica que conformará la formulación del marco teórico la variable modernización de la gestión pública: planeación, ejecución y retroalimentación y la variable administración de los Recursos Humanos: nivel de capacidad, nivel de comportamiento y nivel de esfuerzo.

### **1.2.3. Espacial**

El presente trabajo de investigación se realizará en el Complejo Policial “Juan Benites Luna” Jr. Los Cibeles S/N ubicada en el distrito del Rímac.

### **1.2.4. Temporal**

El trabajo de investigación se realizará durante el AF-2019.

## **1.3. Formulación del Problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿De qué manera la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera el planeamiento estratégico genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú?

¿Cómo la ejecución de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú?

¿De qué manera la retroalimentación de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú?



## **1.4. Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Establecer de qué manera la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Determinar de qué manera el planeamiento estratégico genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú
- Conocer como la correcta ejecución de la modernización de la gestión pública propicia una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.
- Establecer de qué manera la retroalimentación de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

## **1.5. Justificación e importancia de la Investigación**

### **1.5.1 Justificación de la Investigación**

La investigación que se desarrolla se justifica por la necesidad de analizar el cumplimiento de ciertos lineamientos gubernamentales respecto a la modernización de la gestión pública en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú; determinándose cuales son los factores determinantes que podrían estar entorpeciendo o dificultando el normal desarrollo de la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para poder de esta manera plantear algún tipo de estrategias que puedan coadyuvar a eliminar o minimizar estas trabas. Los resultados del trabajo de investigación beneficiarán, en principio, a la gestión de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú y con una mejor gestión en esta gran Dirección, por añadidura, se logrará un mejor desempeño del personal de la DIRREHUM PNP y

en última instancia se estaría colaborando en los trabajos para disminuir los índices de inseguridad ciudadana en el Perú, en beneficio de la población

### **1.5.2 Importancia de la investigación**

La importancia de la administración de recursos humanos reside en que toda organización requiere que se realicen la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control, que son las fases del proceso administrativo que son fundamentales para fomentar el desempeño conveniente del personal y con ello cumplir los objetivos organizacionales previstos, y esta área está constituida por personal competente que selecciona al personal, en base a un requerimiento previo y llevada de manera conveniente tiende a arrojar los mejores resultados para lograr que la organización cuente con los recursos convenientes para poder lograr un buen clima laboral.

## **1.6. Limitaciones de la Investigación**

### **1.6.1 Limitación teórica**

La limitación teórica concierne a la limitada bibliografía existente sobre trabajos de investigación respecto a la modernización de la gestión pública en la Policía Nacional del Perú, así como fuentes de información inéditas.

### **1.6.2 Limitación geográfica**

El presente estudio abarcará el área conformada por todo el territorio nacional; sin embargo, se realizará con la información de fuentes secundarias.

### **1.6.3 Limitación logística**

La limitación logística está referida al presupuesto requerido para realizar las visitas a las dependencias policiales dentro de su jurisdicción y el tiempo requerido para dichos trabajos.

#### **1.6.4 Limitación de información**

El retraso en proporcionar información por parte de los funcionarios de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, por las labores propias de su función

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones nacionales**

Menacho (2019), presento un trabajo de investigación: Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018, su objetivo general fue determinar el nivel de influencia de la modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018, la metodología empleada fue que el diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal de nivel de correlacional causal, el tipo de estudio fue básico, el método de estudio fue el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 153 personas, la muestra fue de tipo probabilística de 110 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Sus conclusiones fueron las siguientes: Mediante la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 28,6% tal variabilidad y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 25,821 y una significancia menor a 0,05 por tanto, se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la Gestión Pública influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

Mediante la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 25,2% tal variabilidad, y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 27,447 y una significancia menor a 0,05 se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la Gestión Pública influye significativamente en los sistemas funcionales de la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

De acuerdo a la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 21,4% tal variabilidad y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 20740 y una significancia menor a 0,05 se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la Gestión Pública influye

significativamente en el sistema de abastecimiento de la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018

Mediante la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 21,3% tal variabilidad y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 20,255 y una significancia menor a 0,05 se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la Gestión Pública influye significativamente en la gestión recursos humanos de la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

Cárdenas (2018), presentó un trabajo de investigación: Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería - OEFA, 2017, su objetivo general fue determinar la relación entre la Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería – OEFA. La metodología de investigación empleada fue el enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue básica, el diseño de investigación no experimental de corte transversal correlacional, la población estuvo constituida por 113 especialistas titulados, los mismos que lo conforman profesionales de abogacía, ingeniería, economía, biología, sociología, entre otros, la muestra fue intencionada y se consideró el total de la población, 113 trabajadores del OEFA, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento empleado fueron las fichas técnicas de los cuestionarios.

Sus conclusiones fueron las siguientes: Con referencia al objetivo general, se concluye que existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017, (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,550\*\*).

En relación al primer objetivo específico se concluye que, existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de aguas residuales industriales y domésticas fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,626\*\*).

Del segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de residuos sólidos domiciliarios e industriales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,560\*\*).

En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de relaves fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,013 < 0.05, Rho = 0,234\*).

En referencia al cuarto objetivo, se concluye que no existe relación entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de desmontes fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,098 > 0.05).

El quinto objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de sustancias peligrosas fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,004 < 0.05, Rho = 0,271\*).

Jiménez (2017), presento un trabajo de investigación titulado: Administración de Recursos Humanos y Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017, su objetivo fue determinar la relación que existe entre la administración de recursos humanos y satisfacción del usuario de La municipalidad de Huarochirí, 2017, la metodología empleada, el enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio fue básica, em método empleado fue hipotético deductivo, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por la totalidad de 100 trabajadores que laboran en las áreas relacionadas a las variables y que se encuentran en distintos regímenes laborales así como Planilla y los CAS y terceros de la municipalidad, la muestra fue de tipo censal, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Concluyó lo siguiente: Con respecto a la conclusión general de las variables se consideró para la hipótesis general se concluye que existe relación muy buena y positiva entre la variable Administración de Recursos Humanos y la variable

Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017". Rho: 0,907,  $p < 0,01$ . Esto indica que siendo la variable buena la dimensión va a reaccionar en un 99% o viceversa. Así mismo Gonzales (2015) concluyó se encontró que los directivos y docentes siempre identifican las características de la cultura organizacional ,caracterizan los aspectos que alimentan la Satisfacción Laboral de docentes, casi siempre identifican los medios para el logro de la Satisfacción Laboral de docentes, se estableció una correlación alta, lo que indica que a medida que la variable Cultura organizacional aumenta en forma alta de la misma forma lo hará la variable Satisfacción Laboral de docentes y viceversa.

Salsavilca (2017), presento un trabajo de investigación titulado: Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Su objetivo general fue determinar si la administración de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana, la población de estudio comprenderá a 168 trabajadores del área administrativa de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana, la muestra corresponderá a 117 trabajadores del área administrativa de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. El tipo de estudio fue no experimental, el nivel aplicada, el método fue descriptivo, el diseño de investigación fue correlacional, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo Likert.

Concluyó los siguiente: El análisis de los datos permitió establecer que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

Se ha demostrado que la entrevista y selección de empleados se relaciona significativamente con la confiabilidad del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

Se ha establecido que la capacitación de empleados con base en los requisitos del puesto se relaciona significativamente con la disponibilidad del

personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

Por último, se ha establecido que la evaluación de empleados se relaciona significativamente con la productividad del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

### ***2.1.2 Investigaciones internacionales***

Pinochet (2017), presento un estudio titulado: Participación ciudadana en la gestión pública local: el caso de la comuna de Pudahuel. Su objetivo general fue analizar el estado actual y las características principales de la participación ciudadana en la gestión pública local de la comuna de Pudahuel, la investigación fue de tipo explicativa, el enfoque de la investigación fue cualitativa el método empleado fue el la Teoría Fundamentada en Datos, que consistió en el desarrollo de teorías específicas que emergieron desde los datos del contexto, buscando obtener conclusiones y generar información que concuerde con el uso que se le dará para el análisis, la técnica empleada primaria fue la entrevista a actores clave y las técnicas secundarias fueron la revisión bibliográfica y la revisión documental.

Concluyó lo siguiente: La participación ciudadana se ha vuelto un factor determinante para las administraciones públicas de los países, donde el éxito de las diversas políticas públicas depende -en cierta medida- de la inclusión de la ciudadanía en la gestión gubernamental. Específicamente, se vuelve crucial que la participación ciudadana comience fomentándose a nivel local, puesto que es en esta área donde se da una relación más directa entre la comunidad y el Estado, existe mayor control social y hay mayor evidencia de los impactos de la gestión pública. Sin embargo, lo que se ha observado en el último tiempo, es que no se cuenta con un alto nivel de participación ciudadana en la gestión pública local del país, quedando en evidencia con la presente investigación sobre la comuna de Pudahuel.

Auad (2017), presento un estudio titulado: Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa. Sus objetivos generales fueron primero demostrar la importancia de la innovación participativa en la gestión pública, y relevar el impacto que produce este tipo de



metodología en la calidad de los servicios que entrega el Estado a la ciudadanía y el segundo fue relevar la importancia de aplicar métodos de innovación en el sector público que involucren a los/as funcionarios/as y que puedan posicionar las mejoras de la gestión dentro del quehacer cotidiano de sus funciones. el presente trabajo de investigación explica por medio de un caso de innovación en sector público chileno, el Plan Chile menciona que la modernización del Estado se debe realizar desde el interior de las instituciones y de forma participativa, el cual muestra los resultados de un plan piloto impulsado por el Ministerio de Hacienda durante los años 2012 y 2014, por medio de la medición de indicadores de gestión interna, y liderados por los Subsecretarios de cada cartera en un rol supervisor.

Concluyó lo siguiente: En relación a la modernización del estado respecto de la gestión pública, es evidente que los mecanismos hoy instalados para modernizar están sujetos y condicionados por problemáticas externas a su cometido original, como lo son las demandas de remuneraciones para los funcionarios públicos. Por tanto, un programa que nació para modernizar la gestión del Estado hoy le está haciendo frente a esta falencia remuneracional para la cual no fue creado, desviándose entonces de su objetivo y además se transforma en un instrumento de gestión enraizado dentro del Estado, pues a la fecha eliminarlo constituye un problema de magnitud en la administración pública.

La innovación dentro de la gestión, y en especial la innovación participativa constituye un pilar fundamental dentro del diseño de un estado moderno desde su gestión interna.

La ausencia de la innovación participativa enmarcado en un proyecto de innovación pública cuenta con un ciclo de vida con fecha de término desde su origen, pues el hecho de no innovar desde las personas significa que quedará obsoleto y no será sostenible en el tiempo. Las personas son parte de un engranaje fundamental en el proceso de modernizar el estado, pues desde ellas es desde donde se detectan los espacios de mejora y eficiencia.

Ghiglione (2015), presento un estudio titulado: Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Su objetivo

general fue Generar conciencia de la necesidad de evaluaciones periódicas de desempeño del personal de planta permanente en los ámbitos de la Administración Pública como insumo necesario para la mejora continua en la gestión integral y en particular de sus RR.HH. El enfoque desarrollado fue de carácter cualitativo con matices de orden cuantitativo, El estudio trata sobre las interrelaciones que pueden observarse en la Gestión de RR.HH con respecto a seis subsistemas considerados claves, ellos son: selección de personal; plan de carrera; capacitación; ausentismo, sanciones y rotación del personal; cultura organizacional entre ellos motivación, liderazgo, participación, comunicación y evaluación de desempeño; bajo un enfoque sistémico-estratégico.

Se concluyó en lo siguiente: En primer lugar, hemos observado que la importancia del rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años. Esto está sustentado por los recursos, léase tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan el comportamiento de los seres humanos, como así también sus necesidades y motivaciones.

En segundo lugar, podemos afirmar que los Recursos Humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso. Los responsables de la Dirección de Recursos Humanos de la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa son conscientes de la necesidad de desarrollar un sistema integral de gestión de Recursos Humanos, que posibilite estimar el aporte real de los trabajadores a la organización, mediante evaluaciones periódicas de desempeño, así como plantear objetivos y acciones de mejora continua. Sin embargo, al día de la fecha no cuentan con las herramientas necesarias para abordar tal desafío. Los directivos, saben que planificar en forma estratégica e integral, sin dudas, permitirá mejorar los resultados a mediano y largo plazo y cuentan con la intención de empezar a implementar el sistema de gestión de Recursos Humanos.

## **2.2. Bases teóricas**

### ***2.2.1 Modernización de la gestión pública***

Definiciones sobre el concepto de Gestión Pública

Morales (2018) la gestión pública está “configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuales el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones” (p. 65). Es decir, son los medios que emplea el Estado para optimar la administración pública.

Saravia (2018) la gestión pública es “el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo” (p.144). Es decir, son las acciones a tomar por las instituciones del Estado para el cumplimiento de sus fines, objetivos y metas consideradas en las políticas de Estado.

Bolívar (2014) la gestión pública “es el proceso de articular estratégicamente las acciones de una organización estatal a su misión y objetivos de acuerdo con las prioridades fijadas en el Plan Nacional de Desarrollo, con el propósito de garantizar la mayor coincidencia entre las decisiones derivadas de la planeación y las acciones que se reflejan en el presupuesto aprobado para la respectiva vigencia fiscal” (p.39). Es decir, consiste en coordinar las acciones con su misión y objetivos con la finalidad asegurar la mayor coincidencia entre las decisiones y las acciones acorde al presupuesto fiscal.

#### *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*

Según lo señalado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, durante los diez últimos años, nuestro país ha logrado muchos cambios positivos como se ha mejorado el crecimiento económico, el Ingreso Nacional Bruto, disminución de la pobreza entre otros aspectos, pero este crecimiento económico y presupuestal no ha estado acorde con la capacidad del Estado de gastar en forma eficiente lo que se recaudaba y crear las condiciones óptimas para un crecimiento sostenible que generaría desarrollo económico y social. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.9).

Desde hace mucho tiempo nuestro país ha demandado un Estado eficiente, no obstante, la recaudación fiscal y el presupuesto público en los últimos años se han incrementado, sin embargo, las entidades públicas continúan teniendo una reducida capacidad de gestión, lo que dificulta proporcionar a la ciudadanía servicios públicos de calidad, es por ello que hace varios años en todo el país, se empezó un proceso de transformación, que consistió en transferir funciones y recursos desde el nivel central a los gobiernos regionales y locales con la finalidad de servir de manera más eficaz a la ciudadanía. Sin embargo, esto no ha generado en las instituciones mejores capacidades descentralizadas de gestión demostrando con ello que las entidades públicas nacionales, regionales y locales no muestran tener capacidades de gobierno y de gerencia competentes para proporcionar mejores bienes y servicios públicos a todos los ciudadanos, es el caso que en el interior del país los servicios públicos como educación, salud, agua potable, infraestructura entre otros no se ofrecen y si se ofrecen están corroídos por la corrupción y la ineficiencia. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.10).

Los gobiernos locales y regionales no tienen un mínimo de capacidad administrativa, siendo la seguridad y la justicia lo más afectados por esta ineficacia lo que afecta: el bienestar y por ende en la competitividad empresarial, la legitimidad de los gobiernos y, por lo tanto, al sistema democrático y sus instituciones es por ello que se tuvo que requerir una política integradora de modernización de la gestión pública, para garantizar que todas las entidades del Estado, en los tres niveles de gobierno ejecuten sus acciones en forma coordinada para de esta manera optimizar la articulación y una dirección responsable para mejorar el desempeño del Estado en el servicio a sus ciudadanos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.11).

#### *Principales deficiencias de la Gestión Pública en el Perú*

Según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, se han determinado las siguientes:

- Ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público.
- Deficiente diseño de la estructura de organización y funciones.

- Inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos.
- Infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficiente.
- Inadecuada política y gestión de recursos humanos.
- Limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyectos y actividades.
- Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento.
- Débil articulación intergubernamental e intersectorial.

Según este documento de la Presidencia del Consejo de Ministros, que es la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, se ha identificado la inadecuada política y gestión de recursos humanos, que es motivo de nuestro trabajo de investigación.

#### *Fundamentos de la Política Nacional de Modernización*

*Visión:* Un Estado moderno al servicio de las personas

El pueblo exige un Estado Moderno que ofrezca un servicio de calidad a las personas que involucra una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, entendiendo los servicios que ofrece como un derecho de sus ciudadanos, siendo un Estado orientado al ciudadano, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012).

#### *Orientado al ciudadano*

El Estado es flexible para adecuarse a las necesidades de la población y a las modificaciones en los ámbitos: social, político y económico del entorno en consecuencia, es una gestión pública en donde los funcionarios públicos atienden y responden a las necesidades de los ciudadanos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012).

#### *Eficiente*

El Estado con el empleo racional de sus recursos genera un mayor valor público con la finalidad de solucionar sus necesidades con calidad a menores costos posibles, que incrementen el bienestar social. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

### *Unitario y Descentralizado*

El Estado para poder satisfacer las necesidades de la ciudadanía debe adecuar sus políticas a las diversidades de cada espacio territorial, mediante gobiernos descentralizados autónomos en su ámbito de competencias regidas por políticas, rectorías y normas nacionales que aseguren los derechos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012).

### *Inclusivo*

El Estado garantiza igualdad de oportunidades en el acceso a sus servicios y en la elección de sus opciones de vida, ofreciendo servicios de calidad para satisfacer sus necesidades. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012).

### *Abierto*

El Estado se identifica por ser transparente y accesible e impulsa la participación ciudadana, integridad pública y rinde cuentas. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.19).

### *Objetivos de la política*

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública tiene el siguiente objetivo general: Orientar, articular e impulsar en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública para resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012).

Y para el presente trabajo de investigación se tendrá en cuenta el objetivo N°5 que dice así: Promover que el sistema de recursos humanos asegure la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.21).

### *Principios orientadores de la política de modernización*

Los principios son los siguientes:

#### *Orientación al ciudadano*

Este principio señala que el propósito de la gestión pública es servir a los ciudadanos, satisfaciendo sus necesidades y para esos fin debe establecer las

funciones y los procesos de gestión que den solución a esas necesidades con sus recursos y capacidades disponibles, cambiando del enfoque de la oferta al enfoque de demanda, por parte de las necesidades y preferencias de los ciudadanos, para lo cual necesita que el estado sea flexible para que se adapte a la diversidad de las preferencias y demandas de los ciudadanos y para ello, se requiere de un Estado dialogante, abierto a escuchar y entender las necesidades de los ciudadanos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.22).

*Articulación intergubernamental e intersectorial.*

Las instituciones del Estado deben de planificar y ejecutar sus acciones coordinando permanentemente con los niveles de gobierno, para poder responder a las demandas ciudadanas con eficiencia y de manera oportuna. Para tal fin debe de evitar la ambigüedad, duplicidad y superposición de funciones entre entidades y niveles de gobierno, para ello se debe de determinar las funciones de cada nivel de gobierno; asimismo, se debe de orientar a consolidar sus capacidades de planeamiento, formulación de políticas nacionales, y seguimiento y evaluación de resultados para la distribución descentralizada de bienes y servicios, mediante políticas, reglas, lineamientos, capacidades y recursos, para que los Gobiernos Regionales y Locales puedan efectuar eficientemente el servicio a la población y por último los Gobiernos Regionales y Locales deben consolidar sus capacidades para diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos y actividades de su competencia, en el marco de las políticas nacionales y de las prioridades específicas de sus ciudadanos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.23).

*Balance entre flexibilidad y control de la gestión.*

Las instituciones deben responder eficazmente a la diversidad y las circunstancias propias del medio donde intervienen, para lo cual deben de acondicionar sus estructuras organizacionales, sus procesos y procedimientos de los sistemas administrativos de manera que garanticen la asistencia de servicios públicos según las necesidades de los ciudadanos. Para ello, se necesita de un equilibrio entre la flexibilidad y regulación convenientes para asegurar el empleo adecuado de los recursos públicos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.24).

*Transparencia, rendición de cuentas y ética pública.*

El Estado, sus autoridades y servidores públicos deben rendir convenientemente cuentas a la ciudadanía, asegurar la claridad de las entidades públicas y crear canales oportunos para permitir el acceso ciudadano a la información pública, como también impulsar la participación ciudadana en la toma de decisiones sobre los asuntos de interés público. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.24).

*Innovación y aprovechamiento de las tecnologías.*

Las instituciones públicas deben de revisar y renovar permanentemente los procesos y procedimientos que a través de ellos se establecen sus acciones, para lo cual debe de emplear las tecnologías apropiadas para de esta manera se pueda contribuir a la mejora de la gestión pública. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.24).

*Principio de sostenibilidad.*

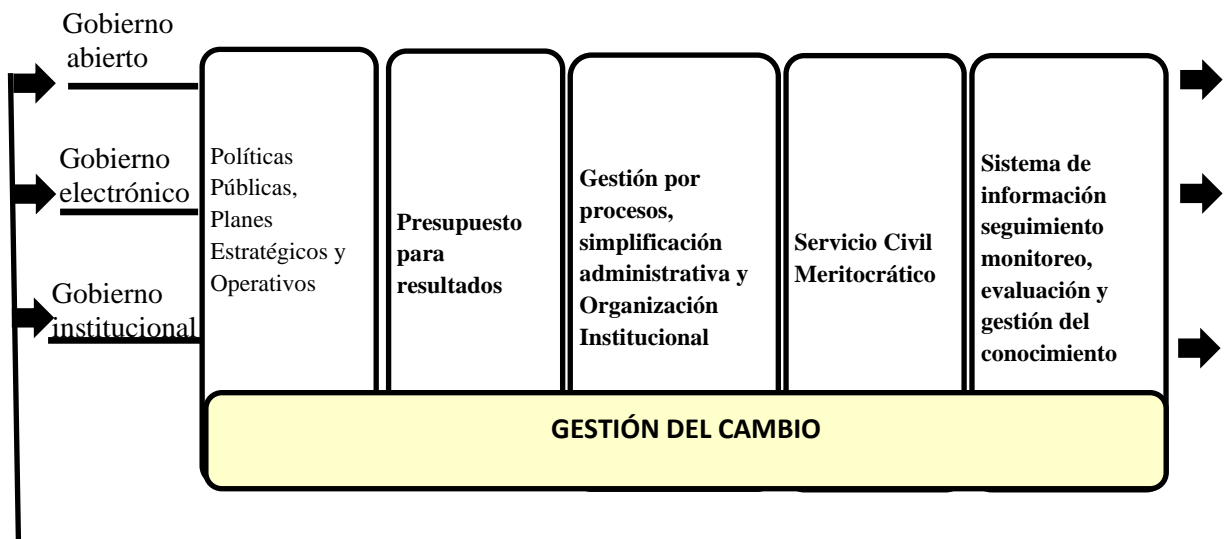
Este principio señala que la gestión pública se mantiene con la integración juiciosa de las políticas sociales, ambientales, económicas del desarrollo nacional, como también en la satisfacción de las necesidades de las actuales y futuras generaciones de ciudadanos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.25).

*Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública*

Los pilares son:

- Las políticas públicas nacionales y el planeamiento
- El presupuesto para resultados
- La gestión por procesos y la organización institucional
- El servicio civil meritocrático
- El seguimiento, monitoreo, evaluación y la gestión del conocimiento.





**Figura 1. Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública**

Fuente: Presidencia del Consejo de Ministros, 2013.

La figura N°1, muestra los cinco (05) pilares y estos pilares son sustentados por los tres ejes transversales: el gobierno abierto, el gobierno electrónico y la articulación interinstitucional (gobierno colaborativo multinivel); siendo movidos por un proceso de gestión del cambio. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012, p.35).

El Estado peruano se le declaró en proceso de modernización mediante la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N°27658, con la finalidad de optimar la gestión pública y señala que el proceso será coordinado con el Poder Ejecutivo mediante la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado.

#### *El ciclo de la gestión pública*

Las instituciones públicas para el cumplimiento de sus responsabilidades y el suministro de servicios públicos tienen que desarrollar sus acciones ordenada y secuencialmente para que el logro de sus resultados sea efectivo, así, la toma de decisiones y la ejecución de acciones se deberá a un ciclo que comprende una combinación de las funciones administrativas y sustantivas, comprendiendo las siguientes fases:

### *Planeamiento*

En este ciclo se admite políticas, prioridades, estrategias, programas y proyectos que sirven para desarrollar la actividad pública en provecho del desarrollo integral y sostenible. (Transparencia, 2009, p.25).

### *Normativa y reguladora*

En este ciclo se decreta las normas que reglamentan las relaciones institucionales, ciudadanas, los servicios públicos, así como la formulación de las políticas públicas. (Transparencia, 2009, p.25).

### *Directiva y ejecutora*

Es aquella que faculta la dirección y ejecución de las acciones gubernamentales de la misión institucional, organizando y coordinando las capacidades humanas y el empleo de los recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión pública. (Transparencia, 2009, p.26).

### *Supervisión, evaluación y control*

La supervisión, evaluación y control involucra el monitoreo y evaluación de la gestión pública, verificando el cumplimiento de los indicadores previstos, la calidad de los servicios y observancia de las normas. (Transparencia, 2009, p.26).

### *Proceso de Gestión*

El proceso de la gestión pública viene a ser una cadena ininterrumpida en acciones del proceso administrativo y se le conoce como el ciclo PHVA, (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que se le conoce como PEEA, (Planear. Ejecutar. Estudiar y Actuar), y que se espera lograr los objetivos propuestos con lo cual permitirá el mejoramiento continuo (Bolívar,2014, p.558).

### *Planear*

La planeación es aquel instrumento que direcciona el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la misión institucional, en el marco de la modernización del Estado, la planeación lleva al diseño estratégico que conlleva a crear su misión, visión, sus objetivos corporativos e impulsa proyectos que ofrezcan calidad de los servicios. En la evaluación y control de gestión se formulan documentos de la administración pública tales como: Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Inversiones, Planes de Desarrollo Territorial, Plan Indicativo y los planes de Acción Anuales, que

permitirán proyectar lo que se debe hacer mañana, todo ello con la finalidad de cumplir las funciones institucionales, proceso que debe ser participativo, concertado el cual se desarrolla en los niveles de la organización tales como: estratégico, táctico y operativo asumiéndose como una obligación corporativa. (Bolivar,2014, p.558).

#### *Hacer (Ejecutar)*

La acción de ejecutar es la realización de las actividades de una organización acordes al cumplimiento de los planes ya establecidos colaborando a alcanzar los objetivos corporativos, producto de la combinación apropiada de procesos, procedimientos, métodos, normas recursos, sistemas de información, comunicación y seguimiento, movilizándolo para ello los recursos y por medio del empleo de procesos y procedimientos se añade valor a unos insumos para presentar un producto o servicio con eficacia, eficiencia y calidad, debido al trabajo organizacional es primordial la selección de procesos y procedimientos que implica el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Bolivar,2014, p.559).

#### *Verificar (Estudiar)*

Esta acción radica en el análisis y seguimiento de las actividades de la administración, que ofrece eficacia al proceso planificador, la toma de decisiones y la retroalimentación para asegurar el cumplimiento de los resultados previstos mediante la auto evaluación, para lograr una óptima verificación, es conveniente diseñar dentro de los procesos y procedimientos los instrumentos de auto evaluación como señal de desempeño y de gestión, gráficos de análisis de datos, hojas de ruta, cronogramas, tableros de control, árboles de gestión, entre otros, que permitan verificar su cumplimiento y desarrollo por parte del funcionario responsable del proceso, procedimiento o actividad; permitiendo el autocontrol. (Bolivar,2014, p.559).

El mecanismo de verificación y evaluación del sistema de control interno se dinamiza mediante la construcción de un Sistema de Evaluación y control de Gestión, para ello, se debe de desarrollar como: los Factores Claves de Éxito, los Factores Estratégicos, los Indicadores de Gestión, los tableros de Control y los Árboles de Gestión entre otros. (Bolivar,2014, p.559).

### *Actuar – Retroalimentar*

Esta acción cierra el ciclo del proceso administrativo la cual es la que debe empezarse para optimar el proceso administrativo que direcciona el mejoramiento continuo, estas acciones vienen a ser planes de mejoramiento que acceden a reorientar la gestión de la institución subsanado y adaptando los procesos y procedimientos con la finalidad de alcanzar la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los fines institucionales, la cual está relacionado con la fase de retroalimentación del sistema de control interno que por medio de ella se formulan los planes de mejoramiento (Bolívar,2014, p.562).

### **2.2.2 Administración de recursos humanos**

#### ***Definiciones sobre administración de recursos humanos***

Dessler y Varela (2017) definieron la administración de recursos humanos como “el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y los aspectos de equidad” (p.4).

Bohlander, G., Snell, S y Morris, S. (2018). Señalaron que la administración de recursos humanos es el “proceso de administrar el talento humano para lograr los objetivos de una organización” (p.679).

#### ***Evolución histórica del capital humano en América Latina***

##### ***La Revolución Industrial***

La revolución industrial se inició en el siglo XVII en países como Inglaterra, Francia y Alemania y posteriormente emergieron organizaciones comerciales e industriales de diferentes rubros como la textil, fundición de metales y grandes astilleros, asimismo con la creación de la máquina de vapor y el telar moderno se tuvo que contar con instalaciones más complejas que requirieron grandes grupos de trabajadores que tuvieron que coordinar esfuerzos. Durante la Revolución Industrial hubo grandes adelantos que hicieron más rentable y productiva la labor humana, pero la mecanización creó condiciones de inseguridad, hacinamiento y profunda insatisfacción.

En el siglo XIX se dio inicio la revolución industrial cuando se construyeron las líneas férreas en algunos países, se modernizaron los vapores marítimos y se modernizaron las Fuerzas Armadas y a fines del siglo XXI se establecieron los departamentos de bienestar que tuvieron la labor de atender las necesidades de los trabajadores y otro de sus objetivos fue evitar la formación de sindicatos de trabajadores. (Werther; Davis y Guzmán, 2014, 30).

#### *La administración científica y la Primera Guerra Mundial*

Durante el siglo XX, a medida que se creaban los departamentos de bienestar en las organizaciones, Frederick Taylor, sustentó la llamada administración científica la cual estableció que mediante el estudio de las labores en ambientes laborales se logran mejoras en la eficacia y la eficiencia creando con ello la formación de los departamentos de recursos humanos, sin embargo, estos departamentos no eran considerados importantes en las mayorías de organizaciones y solo la empleaban para que los ejecutivos tomaran decisiones adecuadas, debido a que por esa época los únicos departamentos consideraban esenciales eran los departamentos de finanzas, producción y ventas. (Werther; Davis y Guzmán, 2014, p. 30).

#### *El siglo XX*

Entre 1929 y 1938 a los departamentos de recursos humanos se les dio mayor importancia considerándosele mayor importancia a las necesidades de los empleados debido a que los estudios realizados en la compañía General Eastern Electric establecieron que los objetivos de eficiencia de la administración científica se debían equilibrarse y dosificarse de acuerdo a las necesidades humanas.

La gran depresión causó una crisis sobre las necesidades sociales en las empresas privadas la cual provocó que los gobiernos establecieran políticas de compensación por desempleo, seguridad social, salarios mínimos y en algunos casos llegaron, incluso, a garantizar el derecho a la formación de sindicatos. asimismo, la legislación de los distintos países se extendió a áreas como la prohibición del trabajo infantil, la protección de las mujeres embarazadas y la introducción de la jornada de ocho horas (Werther; Davis y Guzmán, 2014, p.31).

### *Segunda Guerra Mundial*

Entre 1939 y 1945 durante la segunda guerra mundial, se exigió al personal a trabajar para producir armas y equipos debido a ese acontecimiento mundial y se dio la necesidad de optimar la eficacia y la eficiencia permitiendo con ello descubrir las ventajas de la persuasión y motivación modernas. Durante esa época bélica se desarrolló la música ambiental en el lugar de trabajo, pintar de colores brillantes las distintas partes móviles de las máquinas para prevenir los accidentes industriales las cuales se condujo a innovaciones en las instalaciones fabriles. (Werther; Davis y Guzmán, 2014, p.31).

### *De la posguerra a la revolución informática*

Por los años de 1950 en latinoamericana la economía se supeditaba a la agricultura, ganadería y a la minera y hasta esa época la población económicamente activa estaba constituida por los hombres. Por esa época la mujer se estaba incorporando a la educación y al trabajo y en América Latina a la mujer se limitaba a ocupaciones de baja retribución económica tales como atención a los niños pequeños, a ancianos, labores de limpieza, labores de costura y la preparación de alimentos. Pero la incorporación de la mujer se dio posiblemente con la educación general y el incremento de la demanda de personas que necesitaban integrarse a la economía moderna (Werther; Davis y Guzmán, 2014, p.31).

### *El siglo XXI*

Durante esa época se dio muchos cambios tecnológicos tales como en 1960 la máquina de escribir desplazó a la maquina escribir manual, y esta fue sustituida por la computadora y en 980 por el procesador de textos y a inicio del siglo XXI las videoconferencias, el correo electrónico y la internet desplazaron han desplazado las anteriores debido a tecnología todo ello a causado en forma sistemática profundos efectos en la administración del capital humano. (Werther; Davis y Guzmán, 2014, p.32).

### ***Elementos del capital humano***

Davenport define al capital humano en tres elementos: capacidad, comportamiento y esfuerzo y señala que:

- La capacidad se divide en tres subcomponentes: conocimiento, habilidad y talento.
  - El conocimiento viene a ser el contexto intelectual donde se relaciona una persona.
  - La habilidad en los medios y métodos para efectuar una tarea. Incluye desde las habilidades físicas hasta un aprendizaje especializado.
  - El talento como aptitud para efectuar una tarea específica.
- El comportamiento viene a ser la conducta de los valores éticos, creencias, relaciones y estímulos situacionales.
- Esfuerzo es utilización de los recursos mentales y físicos a un fin determinado, asimismo, fomenta la habilidad, el conocimiento y el talento (Castillo, 2012, p.13).

### ***La importancia de la administración de recursos humanos para mejorar la productividad.***

El gerente podría formular buenos planes, formular diagramas organizacionales claros, establecer líneas de ensamble y fracasar como gerente por contratar personal no calificado o simplemente por no motivar en forma positiva a sus empleados, la historia ha demostrado que administradores, generales, gobernadores entre otros han cumplido sus logros organizacionales y/o han tenido éxito incluso con planes inadecuados, todo por solo haber seleccionado personal conveniente. Por muchos años se ha mantenido la idea que el capital es una dificultad para cualquier empresa sin embargo ya no es así debido a que la fuerza de trabajo como competencia de una empresa para seleccionar y tener una mano de obra calificada es ahora la dificultad de las empresas modernas. (Dessler y Varela, 2017, p. 5).

### ***Responsabilidad del gerente de recursos humanos***

Esta responsabilidad radica en cumplir tres funciones:

- Una función de línea: El gerente dirige las actividades de su personal en su departamento.
- Una función de coordinación: Los gerentes ejercen la autoridad funcional es decir coordinan las actividades de su personal de esta manera el gerente garantiza que los gerentes de línea ejecuten las políticas de recursos humanos.
- Funciones de Staff (ayudan a asesorar): El gerente de recursos humanos asesora a los gerentes en línea y al director general en todo lo relacionado con el personal, para ello cumple su función de contratar, capacitar, evaluar recompensar, aconsejar y despedir a los empleados, de igual manera administra las prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, defensor de los empleados y normalmente la alta gerencia toma en cuenta la opinión del gerente de recursos humanos. (Dessler y Varela, 2017, p. 8).

### ***Las tendencias que dan forma a la administración de recursos humanos***

Las tendencias son:

#### ***Mejorar la productividad utilizando sistemas de información para RH***

Las compañías ofrecen a su personal un punto de recursos humanos de tal manera que los gerentes, ejecutivos y empleados de la empresa tengan acceso a modificar la información de recursos humanos y así optimizar el proceso, el desempeño del departamento y apoyar a los gerentes a centrarse en los aspectos estratégicos. (Dessler y Varela, 2017, p. 10).

#### ***Tendencias a la globalización y a la competencia***

La globalización exige a las empresas a ser más competentes que los obliga a disminuir costos y tener trabajadores mucho más productivos, la globalización se ha desarrollado favorablemente durante muchos años debido a las modificaciones realizadas en la doctrina económica y política, como también favoreció la disminución de los aranceles, conformando áreas económicas de libre comercio y practicaron medidas para impulsar el libre flujo de comercio entre los países, creciendo de esta manera con rapidez las economías de algunos de ellos. (Dessler y Varela, 2017, p.11).



### *Endeudamiento*

A medida que las economías iban creciendo una mayor cantidad de negocios y clientes se endeudaban y los consumidores estadounidenses gastaban más de lo que ganaban y de esta manera los consumidores se prestaban dinero y gran parte de este auge se debía a la deuda de los consumidores. (Dessler y Varela, 2017, p.12).

### *Tendencias en la naturaleza del trabajo*

#### ➤ Empleados de alta tecnología

Un operador calificado opera una planta donde aproximadamente 40% de las maquinarias eran automáticas, la industria requería de alta tecnología para funcionar y está ha reemplazado puestos de trabajo en las industrias metalúrgicas, automotriz, textiles entre otras.

#### ➤ Empleos de servicios

En Estados Unidos más de las dos terceras partes de la fuerza laboral se dedica a la producción y a los servicios, debido a la competencia laboral en los países más puesto de trabajo se están dando con salarios más bajos y se está dando el caso que en Estados Unidos y en países de Europa los puestos de trabajo de manufacturas está disminuyendo y caso contrario el de los servicios que se están incrementado y los puestos de trabajo de manufactura son empleos de alta tecnología. (Dessler y Varela, 2017, p.12).

#### ➤ Trabajo especializado y capital humano

Los puestos de trabajos requieren de excelente preparación y de mayor habilidad, para las empresas esto involucra mayor importancia en trabajadores especializados, asimismo, los gerentes ahora tienen en cuenta el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la aplicación de tecnologías de la información y de la comunicación. (Dessler y Varela, 2017, p.12).

### **2.2.3 Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.**

La Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú-DIRREHUM-PNP, es un órgano administrativo de la PNP, que depende de la Secretaría Ejecutiva PNP, ejerciendo autoridad, en relación a la gestión de personal,

sobre las Sub Unidades que conforma su Estructura Organizacional; para el cumplimiento de su misión coordina con todos los Órganos de la Institución Policial y con las entidades públicas y privadas que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

### ***Misión, Visión y Valores***

#### *Misión*

La Dirección de Recursos Humanos es el órgano de apoyo encargado de la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Manual de Organización y Funciones de la DIRREHUM PNP 2018).

#### *Visión*

Ser una organización moderna que cuenta con personal policial altamente capacitado, procesos optimizados y tecnología de última generación, otorgando servicios de calidad. (Plan Estratégico de la DIRREHUM 2016-2021).

#### *Valores*

- Honor
- Honestidad
- Justicia
- Integridad
- Disciplina
- Servicio

### ***Organización y Funciones***

La organización de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú-DIRREHUM-PNP, tiene la siguiente estructura orgánica:

#### *Órgano de Dirección*

- Dirección
- Ayudantía

#### *Órganos de Apoyo*

- Secretaria

- Jefatura
- Unidad de Planeamiento
- Unidad de Asesoría Jurídica
- Unidad de Administración
- Unidad de Gestión Documentaria
- Unidad de Seguridad

#### *Órganos de Ejecución*

- División de Promoción, Nombramiento, Incentivos, Beneficios Y Planillas
- División de Sistematización de la Información de la Carrera Policial y Administración de Legajos
- División de Movimiento de Recursos Humanos
- División de Altas, Bajas y Licencias
- División de Procesos disciplinarios
- División del Talento Humano
- División de Control de Recursos Humanos

#### ***Funciones Generales***

- Proponer a la Alta Dirección de la Policía Nacional del Perú los lineamientos de política para la administración, gestión y desarrollo de la carrera del personal policial;
- Conducir, controlar y supervisar los procesos técnicos de inicio de la carrera, altas, licencias, empleo y cargo, evaluación del desempeño, incentivos, ascensos y término de la carrera; así como las acciones de movimiento del personal policial en actividad a nivel nacional.
- Administrar y supervisar los procesos técnicos referentes al otorgamiento de remuneraciones, asignaciones, beneficios, incentivos, promoción, nombramiento; y, la producción de planillas del personal policial.
- Conducir, planificar y supervisar los procesos técnicos vinculados a la incorporación y desvinculación del personal civil asignado a los órganos de la Institución Policial; así como, las acciones de desplazamiento.
- Proponer a la Alta Dirección los perfiles de puestos del personal policial para los procesos de incorporación y reincorporación en la PNP;

- Administrar la ejecución de las medidas disciplinarias derivadas de los procedimientos administrativos disciplinarios del personal policial, conforme el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú;
- Administrar y supervisar las actividades referentes al otorgamiento de remuneraciones, subvenciones económicas, estipendios y dietas que le corresponden al personal civil.
- Otorgar de oficio el periodo de adaptación a la vida civil de tres (3) meses, previos a la fecha que el personal policial pasará a la situación de retiro por las causales de límite de edad en el grado o por tiempo de servicios reales y efectivos.
- Conducir y supervisar la actualización del Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de la Policía Nacional del Perú.
- Conducir y supervisar los procesos de administración de los legajos del personal policial y civil de la Policía Nacional del Perú.
- Administrar el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera del Personal de la Policía Nacional del Perú, sistematizando y digitalizando la información contenida en sus legajos y otros documentos de interés para la Institución.
- Emitir resoluciones administrativas en el ámbito de su competencia; así como, en las materias delegadas.
- Reconocer el tiempo de servicios prestados al Estado del personal policial y personal civil de carrera de la Policía Nacional del Perú.
- Conducir y supervisar los procesos de lista de revista del personal policial y civil, así como hacer cumplir la programación anual de vacaciones;
- Dirigir y supervisar la incorporación y movimiento del personal asignado, reasignado, destacado y en tránsito; así como, la administración del personal que se encuentran en diferentes entidades u órganos extra institucionales.
- Participar, consolidar y sustentar la programación de actividades anual articulado al cuadro de necesidades y asignación presupuestal, proponiendo los indicadores de productos y procesos; así como, formular, aprobar, ejecutar y evaluar el Plan de Trabajo Anual de la Dirección a su cargo, concordante con el Plan Operativo Anual de la PNP;

- Dirigir y supervisar el proceso de registro, recopilación y análisis de la información estadística que produzca la Dirección a su cargo, para una adecuada toma de decisiones.
- Gestionar ante la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial la capacitación, especialización y actualización permanente del personal de la Dirección a su cargo, en materias relacionadas a su campo funcional;
- Planificar, conducir y supervisar la contratación administrativa de servicios (CAS) de personal civil de la Policía Nacional del Perú.
- Administrar los recursos asignados a la Dirección a su cargo, con criterios de eficiencia y eficacia.

### **2.3. Marco conceptual**

#### ***Administración de Recursos Humanos***

Dessler y Valera lo definen como el “proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como también de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad y manejar los aspectos de equidad” (p. 493).

#### ***Capacitación***

Dessler y Valera lo definen como el “proceso para enseñar a los trabajadores nuevos o en actividad las habilidades básicas que necesitan para desempeñar sus funciones” (p. 493).

#### ***Capital Humano***

Dessler y Valera lo definen como los “conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los trabajadores de una compañía” (p. 493).

#### ***Efectividad***

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2002) define a la efectividad como “la referida al grado en el cual un programa o actividad gubernamental logra sus objetivos y metas u otros beneficios

que pretendían alcanzarse, previstos en la legislación o fijados por otra autoridad” (p.42).

### ***Eficiencia***

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2002) define a la eficiencia como “la referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido” (p.42).

### ***Entidades públicas***

Diccionario Municipal Peruano (2007) define entidades públicas como “las instituciones y organismos del gobierno central y regional y demás instancias descentralizadas creadas o por crearse, incluyendo los fondos, sea de derecho público o privado, las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario y los organismos constitucionalmente autónomos” (p.51).

### ***Función pública***

Diccionario Municipal Peruano (2007) define la función pública como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos” (p.59).

### ***Gestión Pública***

Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2021 (2014) define a la gestión pública como “el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales. (p.25).

### ***Gerente***

Dessler y Valera (2017) lo definen como la “persona responsable por alcanzar las metas de la organización mediante la administración (planeación, organización

dotación de personal, dirección y control) de los esfuerzos del personal de la compañía” (p. 495).

### ***Gerente en línea***

Dessler y Valera (2017) lo definen como “gerente autorizado a dirigir el trabajo de sus subalternos y es responsable por la realización de las tareas de la empresa” (p. 495).

### ***Globalización***

Dessler y Valera (2017) lo definen como “tendencias de las empresas a expandir sus ventas, su propiedad y/o su manufactura a nuevos mercados en el extranjero” (p. 495).

### ***Misión***

Bohlander, Snell y Morris (2018) la definieron como el “propósito básico de la organización, así como alcance de sus operaciones” (p.684).

## **Capítulo III**

### **Hipótesis y Variables**

#### **3.1 Variables**

##### ***3.1.1 Definición conceptual***

###### Modernización de la Gestión Pública

Saravia (2018) la gestión pública es “el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo” (p.144)

###### Administración de Recursos Humanos

Dessler y Varela (2017) definieron la administración de recursos humanos como “el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y los aspectos de equidad” (p.4).

##### ***3.1.2 Definición operacional***

###### Modernización de la Gestión Pública (Variable X)

La gestión pública se medirá con una ficha de encuesta con una escala tipo Likert de 5 respuestas en tres dimensiones: Planeación (3 ítems); ejecución (3 ítems) y retroalimentación (3 ítems).

###### Administración de Recursos Humanos (Variable Y)

La administración de recursos humanos se medirá con una ficha de encuesta con una escala tipo Likert de 5 respuestas en tres dimensiones: Capacidad (3 ítems); comportamiento (3 ítems) y esfuerzo (3 ítems).

#### **Tabla 2**

##### **Operacionalización de Variables**



Variables	Definición Operacional		Ítems	Índice
	Dimensiones	Indicadores		
<b>Variable 1 Gestión Pública</b>	<b>Planeamiento</b>	Estratégico.	- 1	<b>Escala de medición:</b>  <b>Escala de Likert</b>  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Evaluación.	- 2	
		Control.	- 3	
<b>Ejecución</b>	Cumplimiento de planes.	- 4		
		Sistema de información.	- 5	
		Objetivos institucionales.	- 6	
<b>Retroalimentación</b>	Mejoramiento continuo.	- 7		
		Fines institucionales.	- 8	
		Planes de mejoramiento.	- 9	

Variables	Definición Operacional		Ítems	Índice
	Dimensiones	Indicadores		
<b>Variable 2 Administración de recursos humanos</b>	<b>X1 Capacidad.</b>	- Conocimiento.	- 10	<b>Escala de medición:  Escala de Likert</b>  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		- Habilidad.	- 11	
		- Talento.	- 12	
<b>X2 Comportamiento.</b>	- Valores Éticos.	- 13		
	- Relaciones.	- 14		
	- Estímulos situacionales.	- 15		
<b>X3 Esfuerzo.</b>	- Recursos mentales.	- 16		
	- Recursos Físicos.	- 17 y 18		

## **3.2. Hipótesis**

### **3.2.1 *Hipótesis general***

La modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018- 2019.

### **3.2.2 *Hipótesis específicas***

El planeamiento estratégico genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

La ejecución de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

La retroalimentación de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

## Capítulo IV

### Metodología de la Investigación

#### 4.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo.

Hernández y Mendoza (2018) definieron que el enfoque cuantitativo viene a ser “un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego. Podemos redefinir alguna etapa” (p.6).

#### 4.2 Tipo de investigación

La investigación según su finalidad fue de tipo básica.

Ñaupas, et al. (2013) definieron que la investigación es básica “porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p.91).

#### 4.3 Método de investigación

El método de estudio que se empleó fue el método Hipotético Deductivo.

Ñaupas, et al. (2013) definieron que el método hipotético deductivo “consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos, mediante el principio de falsación” (136).

#### 4.4 Alcance de investigación

El alcance de investigación fue correlacional.

Hernández y Mendoza (2018) definieron que el alcance es correlacional porque “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (p.109).

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2015, p.120).

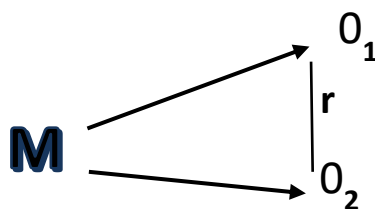


Figura 2. Diagrama del diseño correlacional

Fuente: Elaboración propia, basado en Sánchez y Reyes (2015)

Donde:

M = Colaboradores (muestra)

O<sub>1</sub> = Modernización de la gestión pública.

O<sub>2</sub> = Administración de RRHH en la DIRREHUM PNP

r = Relación entre las variables

#### 4.5. Diseño de investigación

El diseño que se empleó fue el no experimental, de corte transversal correlacional. Hernández y Mendoza (2018) señalaron que estos diseños “son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan efecto” (p.178).

En el diseño de investigación transeccional o transversal, se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía”. (p. 151)

#### 4.6. Población, muestra y unidad de estudio

##### 4.6.1. Población

La población estuvo conformada por 797 personas de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP), de acuerdo con el siguiente detalle:

**Tabla 2**

***Personal de la Dirección de Recursos Humanos PNP***

Divisiones	CAS	EECC	OFIC.	SUBOF.	TOTAL
Altas, Bajas y Licencias	7	1	8	40	56
Control de Recursos Humanos		3	10	47	60
Movimiento de Recursos Humanos	3	2	6	40	51
Promoción, Nombramiento, Incentivos, Beneficios y Producción de Planillas	8	8	14	85	115
Procesos Disciplinarios	2	3	3	34	42

Sistematización de la Información de la Carrera Policial y Administración de Legajos	35	4	11	90	140
Talento Humano	1	3	13	11	28
Asesoría Jurídica	2		5	8	15
Planeamiento y Educación	2	2	14	6	24
Secretaria	16	16	23	211	266
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>107</b>	<b>572</b>	<b>797</b>

Fuente: Área de Estadística de la DIRREHUM PNP

#### 4.6.2 Muestra

Para la muestra óptima se aplicó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, de acuerdo a la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

**Donde:**

**Z:** Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza. (1,96)

**P:** Proporción de la población que manifiestan conocer la modernización de la gestión pública en relación con la administración de recursos humanos. (P = 0.5)

**Q:** Proporción de la población que manifiestan no conocer la modernización de la gestión pública en relación con la administración de recursos humanos. (Q = 0.5)

**e:** Margen de error 5%

**N:** Población.

**n:** Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia del 95% y 5% como margen de error n es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (797)}{(0.05)^2 (797-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (199.25)}{(0.0025) (796) + (3.8416) (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{765.43}{(1.99) + (0.96)}$$

$$n = \frac{765.43}{2.95}$$

$$n = 259.46$$

$$n = 259$$

La muestra óptima fue de 259 personas que fueron seleccionados en forma aleatoria entre los oficiales, personal subalterno y personal civil de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP).

#### ***4.6.3 Unidad de estudio***

La unidad de estudio estuvo conformada por oficiales, personal subalterno y personal civil de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP).

#### **4.7 Fuentes de información**

Para el presente estudio se empleó fuentes primarias como resultados de la encuesta aplicada; además de libros, artículos de revista en PDF, tesis y producción documental electrónica, las cuales tienen información original no abreviada ni traducida.

#### **4.8. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

##### ***4.8.1 Técnicas de recolección de datos***

###### *Observación*

Se realizó la técnica de la observación.

Carrasco (2009) señala que la observación “es un proceso intencional de captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad, a través de nuestros sentidos o con la ayuda de poderosos instrumentos que amplían su limitada capacidad” (p.282).

### *Encuesta*

Se aplicó a los oficiales, personal subalterno y personal civil de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP).

#### **4.8.2 Instrumentos de recolección de datos**

##### Instrumento

El instrumento que se empleó fue el cuestionario y la guía de observación.

Respecto al Cuestionario, Carrasco (2009) “es una forma o modalidad de la encuesta que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio (unidad de análisis o personas encuestadas), consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos) conteniendo una serie ordenada y coherentes de preguntas formuladas con claridad, precisión, para que sean resueltos de igual modo” (p. 318) Sobre la guía de observación, Neill y Cortez (2018) refieren que los Instrumentos de medición “son aquellos que se confeccionan para la recolección y registro de datos. Así tenemos: guías de observación, cuestionarios de entrevistas, encuestas, cuadernos de notas, fichas de campo, entre otras”. (p. 104)

#### **4.9 Método de análisis de datos**

Se empleó técnicas cuantitativas tales como:

- Toma de decisiones respecto a los análisis a realizar (pruebas estadísticas)
- Elaboración del programa de análisis
- Ejecución del programa en computadora
- Obtención de los análisis

Se aplicó el diseño no experimental de corte transversal correccional, debido a que se llevó a cabo la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único en el lugar de estudio de la investigación, para determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.



Con el fin de obtener los resultados de los datos recabados, se utilizará el programa estadístico llamado SPSS Versión 25, creando una base de datos con 259 personas de acuerdo a la muestra calculada, se aplicó los procesos estadísticos de cálculo de los estadísticos: media, mediana, moda y varianza, análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach, correlación de Pearson y tablas cruzadas para el cálculo de Spearman.

Para probar la hipótesis de la presente investigación en el ámbito de la estadística inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno. Finalmente, la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis es a través de un gráfico de dispersión o nube de puntos.

## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1 Análisis descriptivo

#### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Pública

Distribución de la muestra porcentualmente

PERSONAL	OFICIALES	SUB OFICIALES/ OTRO PERSONAL	TOTAL
POBLACION	107	690	797
MUESTRA	35	224	<b>259</b>

Estadísticos				
		1.1.- Considera Ud., que en las actividades de planeamiento en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP se identifican las metas, estrategias, políticas procedimientos, entre otras actividades importante para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos previstos.	1.2.- Considera Ud., que una de las finalidades de la evaluación es optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en la DIRREHUM PNP.	1.3.- Considera Ud., que el control es esencial para cumplir en forma eficiente los objetivos estratégicos previstos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.
N	Válido	35	35	35
	Perdidos	189	189	189
Media		3,83	4,00	3,40
Mediana		4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4
Desviación estándar		1,124	1,085	1,218
Varianza		1,264	1,176	1,482
Asimetría		-1,355	-1,173	-,738
Error estándar de asimetría		,398	,398	,398
Curtosis		1,595	,773	-,360
Error estándar de curtosis		,778	,778	,778
Percentiles	25	4,00	4,00	3,00
	50	4,00	4,00	4,00
	75	5,00	5,00	4,00

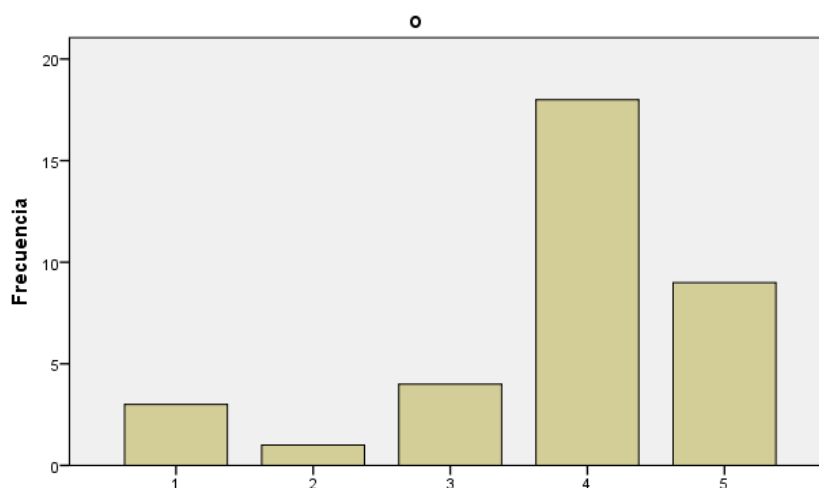
		<b>Estadísticos</b>		
		1.4.- Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para promover prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.	1.5.- La Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con tecnología de punta para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia para obtener información de su personal en tiempo real.	1.6.- Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.
N	Válido	35	35	35
	Perdidos	189	189	189
Media		4,11	2,23	3,74
Mediana		4,00	2,00	4,00
Moda		5	2	4
Desviación estándar		1,078	,808	,852
Varianza		1,163	,652	,726
Asimetría		-1,582	,615	-1,581
Error estándar de asimetría		,398	,398	,398
Curtosis		2,475	,303	2,894
Error estándar de curtosis		,778	,778	,778
Percentiles	25	4,00	2,00	4,00
	50	4,00	2,00	4,00
	75	5,00	3,00	4,00

<b>Estadísticos</b>				
		1.7.- El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, a fin de aplicar mejoras en cada área de su organización.	1.8.- Ud. Considera que se debe de reorientar la gestión pública ten la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.	1.9.- El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, determina claramente su objetivo, sus estrategias y sus actividades.
N	Válido	35	35	35
	Perdidos	189	189	189
Media		4,51	4,40	3,46
Mediana		5,00	5,00	4,00
Moda		5	5	4
Desviación estándar		,702	,736	,852
Varianza		,492	,541	,726
Asimetría		-1,137	-,809	-1,674
Error estándar de asimetría		,398	,398	,398
Curtosis		,028	-,654	2,323
Error estándar de curtosis		,778	,778	,778
Percentiles	25	4,00	4,00	3,00
	50	5,00	5,00	4,00
	75	5,00	5,00	4,00

### Tablas de frecuencias y gráfico de barras

**1.1.- Considera Ud., que en las actividades de planeamiento estratégico en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP se identifican las metas, estrategias, políticas procedimientos, entre otras actividades importante para el cumplimiento de sus objetivos previstos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1TED	3	1,3	8,6	8,6
	2 ED	1	,4	2,9	11,4
	3 I	4	1,8	11,4	22,9
	4 D	18	8,0	51,4	74,3
	5 TD	9	4,0	25,7	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		



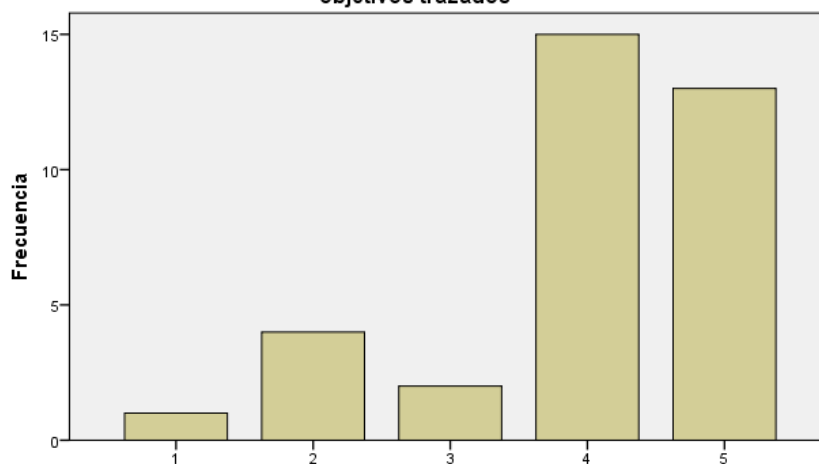
#### Interpretación:

El cuadro y el gráfico, presenta que el 51,4 % de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que en las actividades de la planeación en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP se identifican las metas, estrategias, políticas procedimientos, entre otras actividades importante para el cumplimiento de sus Objetivos. El 0,4 % manifiesta estar **EN DESACUERDO**.

**1.2.- Considera Ud., que una de las finalidades de la evaluación es optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1TED	1	,4	2,9	2,9
	2 ED	4	1,8	11,4	14,3
	3 I	2	,9	5,7	20,0
	4 D	15	6,7	42,9	62,9
	5 TD	13	5,8	37,1	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		

**1.2.- Considera Ud., que una de las finalidades de la evaluación es optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados**



**1.2.- Considera Ud., que una de las finalidades de la evaluación es optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados**

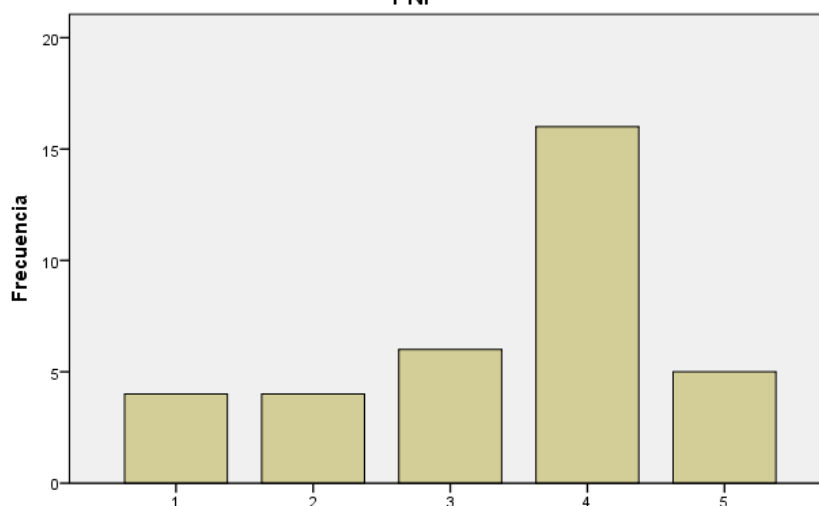
### Interpretación:

El cuadro y el gráfico, presenta que el 42,9% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que una de las finalidades de la evaluación es optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados. El 2,9 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

**1.3.- Considera Ud., que el control es esencial para cumplir en forma eficiente los objetivos estratégicos previstos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	4	1,8	11,4	11,4
	2 ED	4	1,8	11,4	22,9
	3 I	6	2,7	17,1	40,0
	4 D	16	7,1	45,7	85,7
	5 TD	5	2,2	14,3	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		

**1.3.- Considera Ud., que el control es esencial para cumplir en forma eficiente los objetivos estratégicos previstos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP**



**1.3.- Considera Ud., que el control es esencial para cumplir en forma eficiente los objetivos estratégicos previstos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP**

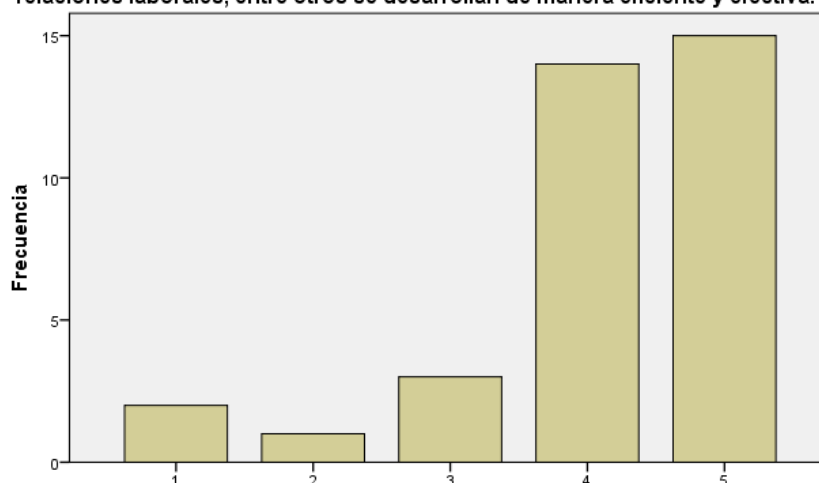
**Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 45,7% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que el control es esencial para cumplir en forma eficiente los objetivos estratégicos previstos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP. El 11,4% manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

**1.4.- Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para promover prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1TED	2	,9	5,7	5,7
	2 ED	1	,4	2,9	8,6
	3 I	3	1,3	8,6	17,1
	4 D	14	6,3	40,0	57,1
	5 TD	15	6,7	42,9	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
	Perdidos	Sistema	189	84,4	
Total		224	100,0		

**1.4.- Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para promover prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.**



**1.4.- Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para promover prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.**

### **Interpretación:**

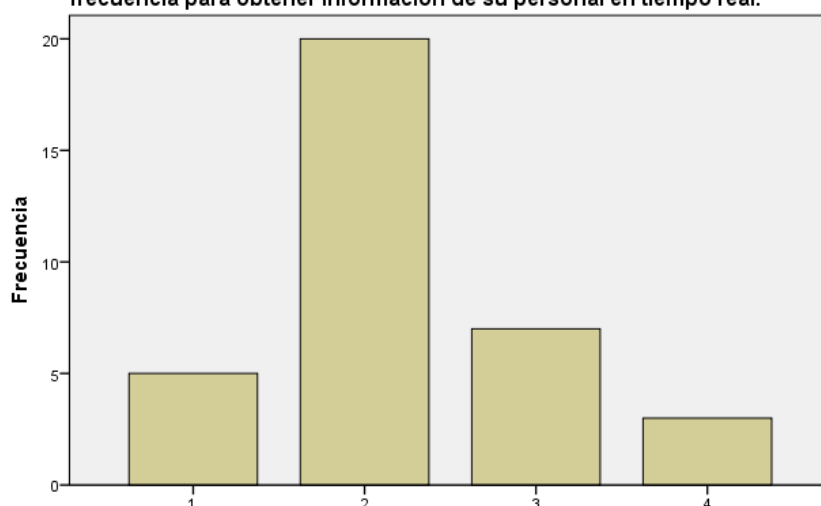
El cuadro y el gráfico, presenta que el 42,9% de los encuestados, manifiesta, estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** que los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para promover prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva. El 2,9 % manifiesta estar **EN DESACUERDO**.



**1.5.- La Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con tecnología de punta para para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia para obtener información de su personal en tiempo real.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	5	2,2	14,3	14,3
	2 ED	20	8,9	57,1	71,4
	3 I	7	3,1	20,0	91,4
	4 D	3	1,3	8,6	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		

**1.5.- La Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con tecnología en punta para para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia para obtener información de su personal en tiempo real.**



**1.5.- La Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con tecnología en punta para para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia para obtener información de su personal en tiempo real.**

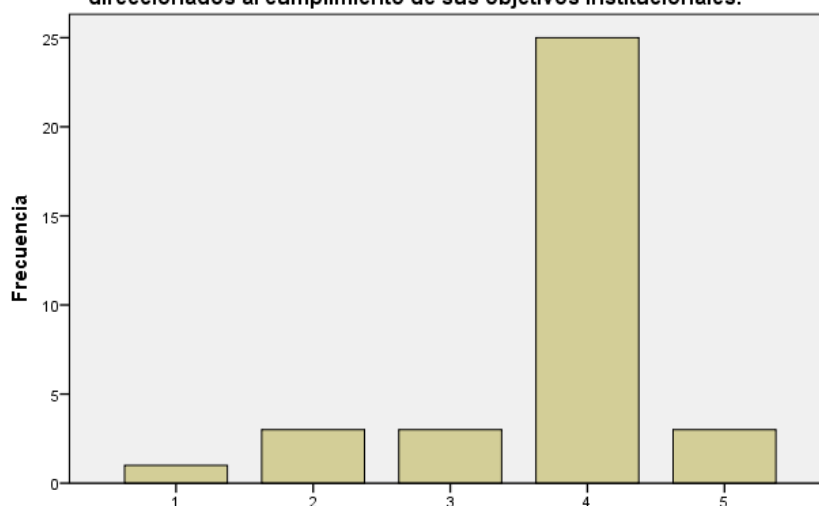
### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 57,1% de los encuestados, manifiesta, estar **EN DESACUERDO** que la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con tecnología de punta para para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia para obtener información de su personal en tiempo real. El 8,6 % manifiesta estar **DE ACUERDO**.

**1.6.- Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	1	,4	2,9	2,9
	2 ED	3	1,3	8,6	11,4
	3 I	3	1,3	8,6	20,0
	4 D	25	11,2	71,4	91,4
	5 TD	3	1,3	8,6	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		

**1.6.- Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.**



**1.6.- Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.**

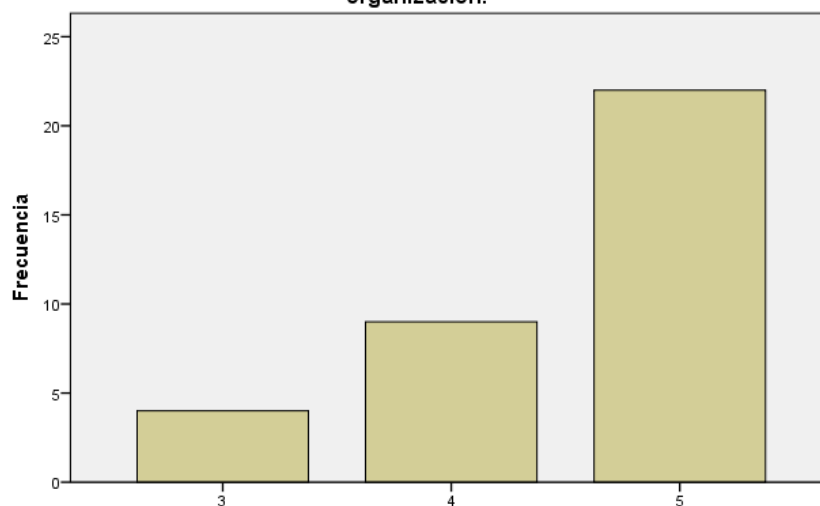
**Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 71,4% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales. El 2,9 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

**1.7.- El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, a fin de aplicar mejoras en cada área de su organización.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3 I	4	1,8	11,4	11,4
	4 D	9	4,0	25,7	37,1
	5 TD	22	9,8	62,9	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		

**1.7.- El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, a fin de aplicar mejoras en cada área de su organización.**



**1.7.- El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, a fin de aplicar mejoras en cada área de su organización.**

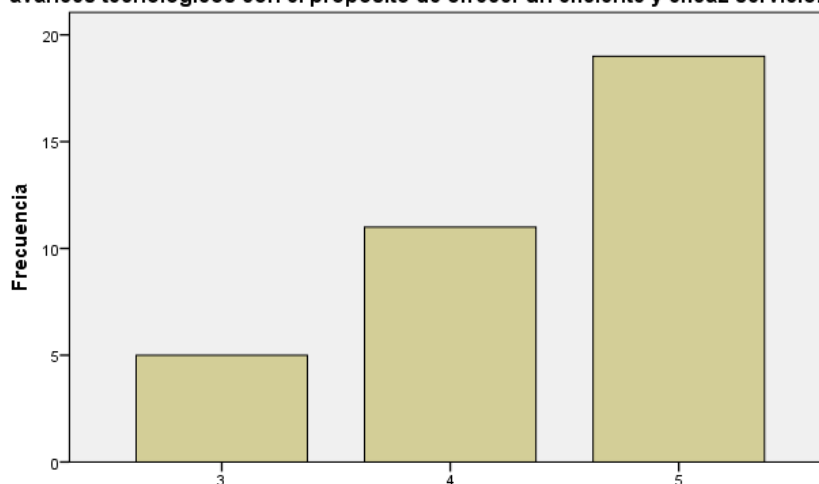
**Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 62,9% de los encuestados, manifiesta, estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** que el mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, a fin de aplicar mejoras en cada área de su organización. El 11,4 % manifiesta estar **INDIFERENTE**.

**1.8.- Ud. Considera que se debe de reorientas la gestión pública ten la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3 I	5	2,2	14,3	14,3
	4 D	11	4,9	31,4	45,7
	5 TD	19	8,5	54,3	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		

**1.8.- Ud. Considera que se debe de reorientas la gestión pública ten la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.**



**1.8.- Ud. Considera que se debe de reorientas la gestión pública ten la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.**

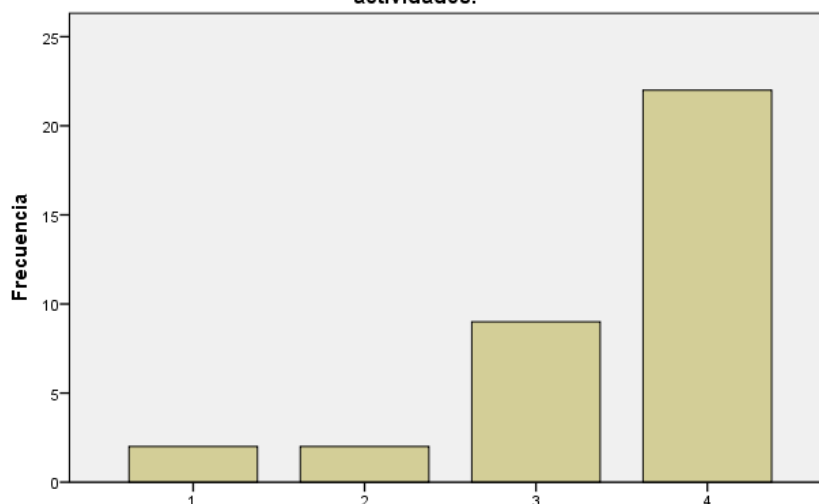
### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 54,3% de los encuestados, manifiesta, estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** que Ud. Considera que se debe de reorientas la gestión pública ten la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio. El 14,3 % manifiesta estar **INDIFERENTE**

**1.9.- El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, determina claramente su objetivo, sus estrategias y sus actividades.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1TED	2	,9	5,7	5,7
	2 ED	2	,9	5,7	11,4
	3 I	9	4,0	25,7	37,1
	4 D	22	9,8	62,9	100,0
	Total	35	15,6	100,0	
Perdidos	Sistema	189	84,4		
Total		224	100,0		

**1.9.- El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, determina claramente su objetivo, sus estrategias y sus actividades.**



**1.9.- El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, determina claramente su objetivo, sus estrategias y sus actividades.**

**Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 62,9% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, determina claramente su objetivo, sus estrategias y sus actividades. El 5,7 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**, igualmente 5.7% **EN DESACUERDO**.

## RESULTADOS ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS

### VARIABLE DEPENDIENTE: Administración de Recursos Humanos.

		<b>Estadísticos</b>		
		2.1.- El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa.	2.2.- El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la dirección de Recursos Humanos de la PNP poseen las cualidades idóneas para realizar su tarea de gestión en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades.	2.3.- Cree Ud. Que el personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente.
N	Válido	224	224	224
	Perdidos	0	0	0
Media		3,61	3,39	3,35
Mediana		4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4
Desviación estándar		1,040	1,103	1,272
Varianza		1,082	1,217	1,618
Asimetría		-,759	-,746	-,572
Error estándar de asimetría		,163	,163	,163
Curtosis		-,024	-,387	-,668
Error estándar de curtosis		,324	,324	,324
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00
	50	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00

<b>Estadísticos</b>				
		2.4.- Cree Ud. Que le personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.	2.5.- Considera Ud., que, en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos,	2.6.- Ud. Considera que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas orientado a ofrecer un servicio de calidad a sus usuarios.
N	Válido	224	224	224
	Perdidos	0	0	0
Media		3,52	3,24	3,96
Mediana		4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4
Desviación estándar		1,190	1,269	1,089
Varianza		1,417	1,610	1,187
Asimetría		-,719	-,582	-1,096
Error estándar de asimetría		,163	,163	,163
Curtosis		-,373	-,852	,636
Error estándar de curtosis		,324	,324	,324
Percentiles	25	3,00	2,00	4,00
	50	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	5,00

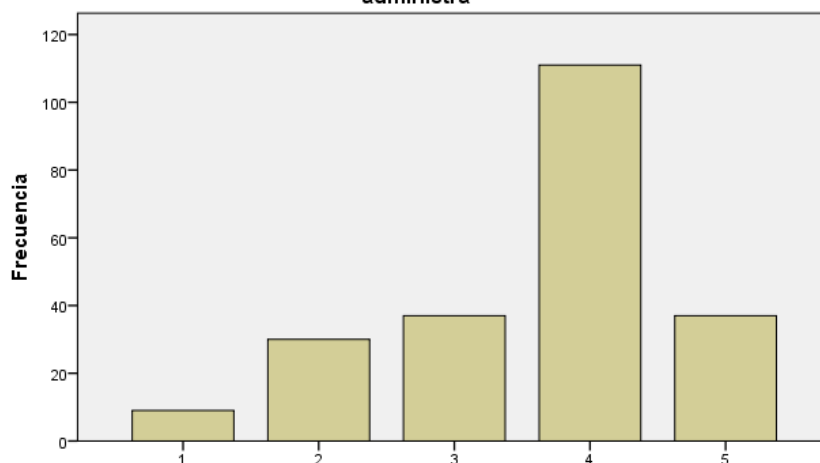
<b>Estadísticos</b>				
		2.7.- Considera Ud., que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicios.	2.8.- Considera Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a sus usuarios.	2.9.- Cree Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles con que cuenta están acordados en tecnología, medios, equipos, infraestructura entre otros, con los empleados por otras dependencias de otras instituciones afines.
N	Válido	224	224	224
	Perdidos	0	0	0
Media		3,72	3,27	2,63
Mediana		4,00	4,00	2,00
Moda		5	4	2
Desviación estándar		1,308	1,343	1,012
Varianza		1,710	1,802	1,025
Asimetría		-,717	-,421	,414
Error estándar de asimetría		,163	,163	,163
Curtosis		-,699	-1,077	-,509
Error estándar de curtosis		,324	,324	,324
Percentiles	25	3,00	2,00	2,00
	50	4,00	4,00	2,00
	75	5,00	4,00	3,00



### Tablas de frecuencias y gráfico de barras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	9	4,0	4,0	4,0
	2 ED	30	13,4	13,4	17,4
	3 I	37	16,5	16,5	33,9
	4 D	111	49,6	49,6	83,5
	5 TD	37	16,5	16,5	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

2.1.- El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa



2.1.- El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa

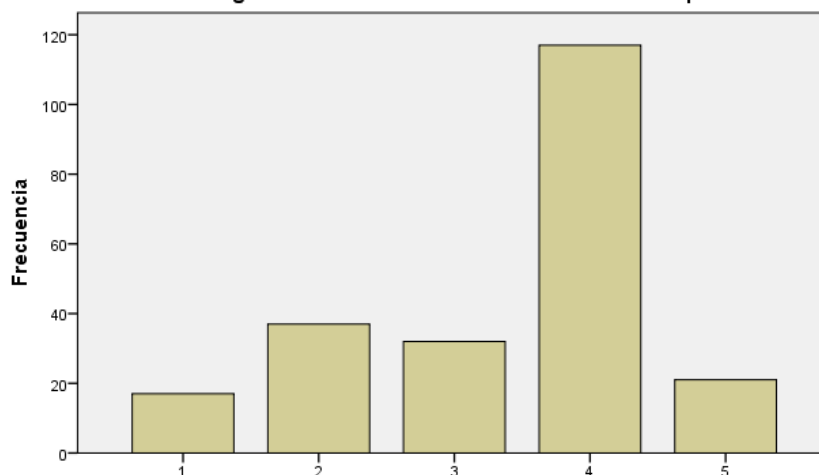
#### Interpretación:

El cuadro y el gráfico, presenta que el 49,6% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa. El 4 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

**2.2.- El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la dirección de Recursos Humanos de la PNP poseen las cualidades idóneas para realizar su tarea de gestión en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	17	7,6	7,6	7,6
	2 ED	37	16,5	16,5	24,1
	3 I	32	14,3	14,3	38,4
	4 D	117	52,2	52,2	90,6
	5 TD	21	9,4	9,4	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

**2.2.- El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la dirección de Recursos Humanos de la PNP poseen las cualidades idoneas para realizar su tarea de gestión en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades.**



**2.2.- El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la dirección de Recursos Humanos de la PNP poseen las cualidades idoneas para realizar su tarea de gestión en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades.**

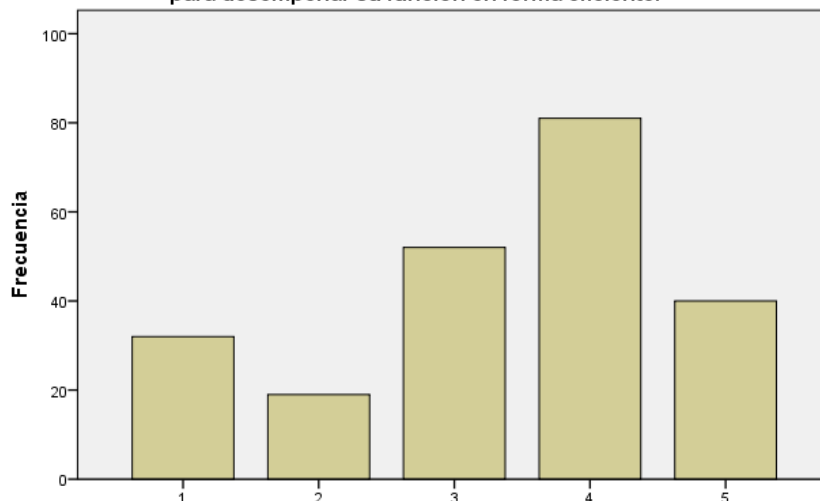
### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 52,2% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la dirección de RRHH de la PNP poseen las cualidades idóneas para realizar su tarea de gestión en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades. El 7,6 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

**2.3.- Cree Ud. Que el personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	32	14,3	14,3	14,3
	2 ED	19	8,5	8,5	22,8
	3 I	52	23,2	23,2	46,0
	4 D	81	36,2	36,2	82,1
	5 TD	40	17,9	17,9	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

**2.3.- Cree Ud. Que el personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente.**



**2.3.- Cree Ud. Que el personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente.**

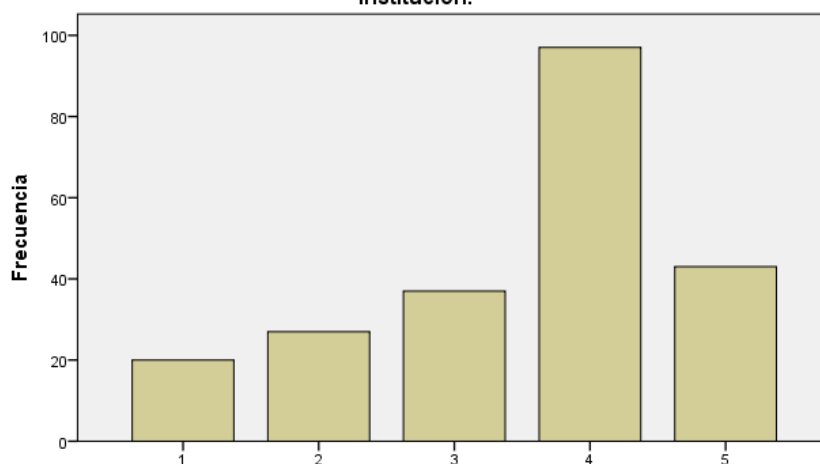
### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 36,2% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** con que el personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente. El 8,5 % manifiesta estar **EN DESACUERDO**.

**2.4.- Cree Ud. Que le personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	20	8,9	8,9	8,9
	2 ED	27	12,1	12,1	21,0
	3 I	37	16,5	16,5	37,5
	4 D	97	43,3	43,3	80,8
	5 TD	43	19,2	19,2	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

**2.4.- Cree Ud. Que le personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.**



**2.4.- Cree Ud. Que le personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.**

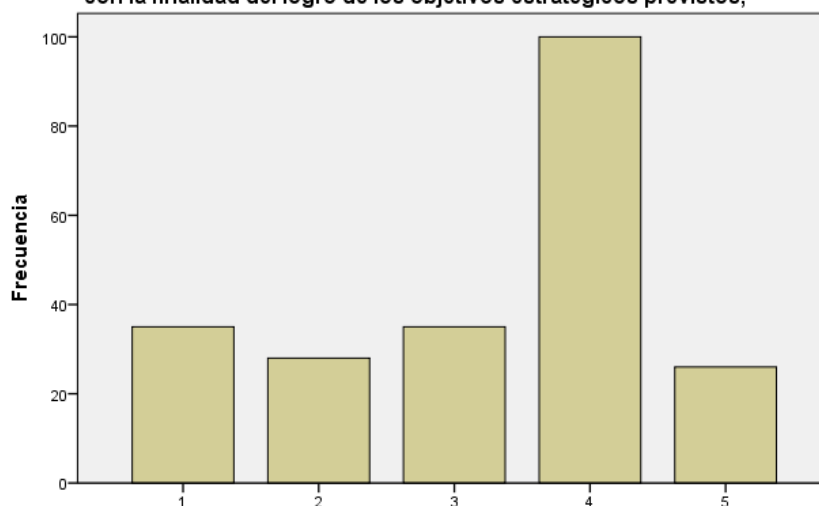
### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 43,3% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** con que el personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución. El 8,9 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

**2.5.- Considera Ud., que, en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	35	15,6	15,6	15,6
	2 ED	28	12,5	12,5	28,1
	3 I	35	15,6	15,6	43,8
	4 D	100	44,6	44,6	88,4
	5 TD	26	11,6	11,6	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

**2.5.- Considera Ud., que, en Dirección de Recursos Humanos de la PNP, las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos,**



**2.5.- Considera Ud., que, en Dirección de Recursos Humanos de la PNP, las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos,**

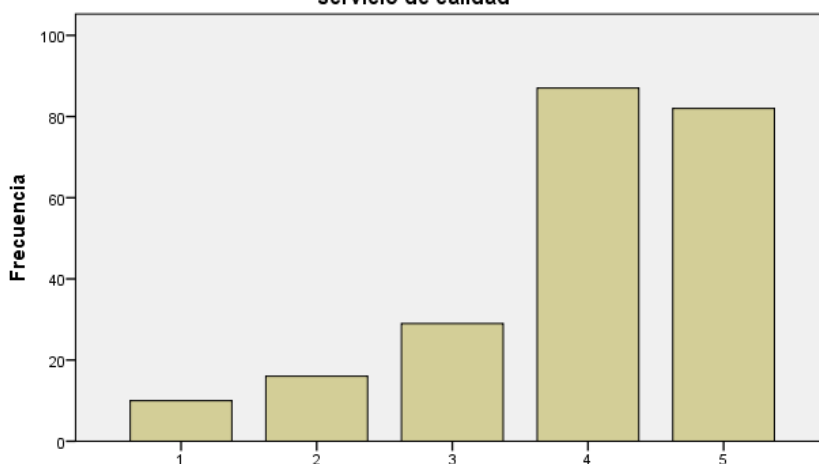
### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 44,6% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos. El 11,6 % manifiesta estar **TOTALMENTE DE ACUERDO**.

**2.6.- Ud. Considera que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas orientado a ofrecer un servicio de calidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	10	4,5	4,5	4,5
	2 ED	16	7,1	7,1	11,6
	3 I	29	12,9	12,9	24,6
	4 D	87	38,8	38,8	63,4
	5 TD	82	36,6	36,6	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

**2.6.- Ud. Considera que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas orientado a ofrecer un servicio de calidad**



**2.6.- Ud. Considera que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas orientado a ofrecer un servicio de calidad**

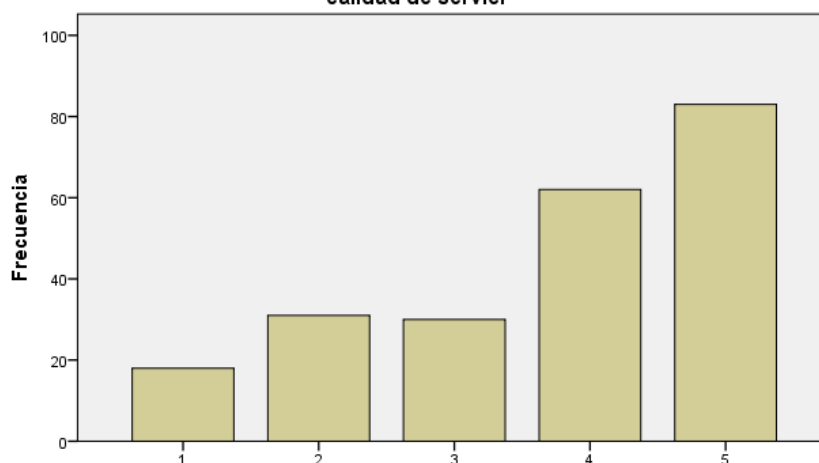
### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 38,8% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** en que considera que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas orientado a ofrecer un servicio de calidad. El 4,5 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

**2.7.- Considera Ud., que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1TED	18	8,0	8,0	8,0
	2 ED	31	13,8	13,8	21,9
	3 I	30	13,4	13,4	35,3
	4 D	62	27,7	27,7	62,9
	5 TD	83	37,1	37,1	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

**2.7.- Considera Ud., que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicio**



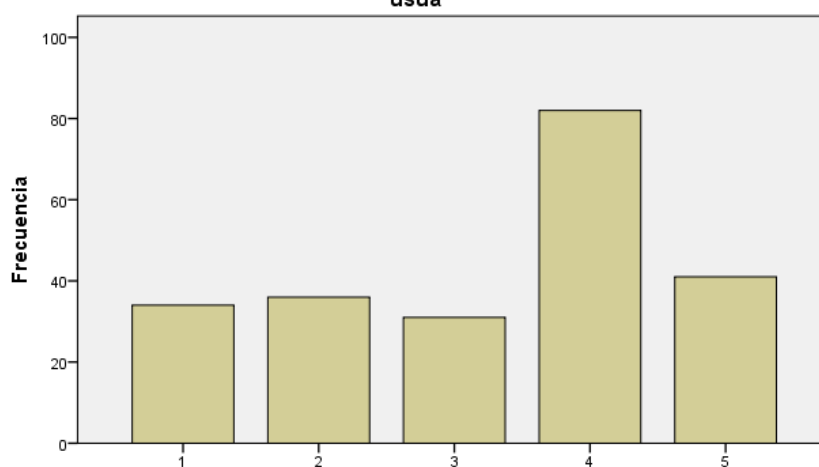
**2.7.- Considera Ud., que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicio**

### **Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 37,1% de los encuestados, manifiesta, estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** que considera que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicio. El 8 % manifiesta estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

2.8.- Considera Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a sus usuarios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	34	15,2	15,2	15,2
	2 ED	36	16,1	16,1	31,3
	3 I	31	13,8	13,8	45,1
	4 D	82	36,6	36,6	81,7
	5 TD	41	18,3	18,3	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

2.8.- Considera Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a sus usuarios



2.8.- Considera Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a sus usuarios

### Interpretación:

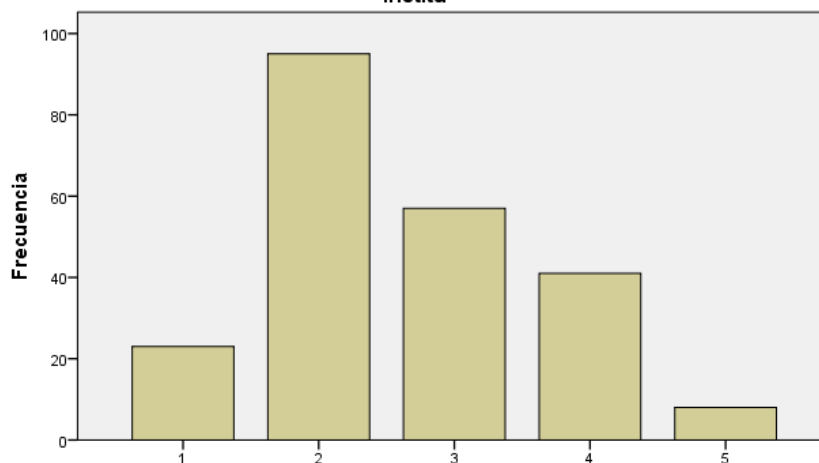
El cuadro y el gráfico, presenta que el 36,6% de los encuestados, manifiesta, estar **DE ACUERDO** en que, en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a sus usuarios. El 13,8 % manifiesta estar **INDIFERENTE**.



**2.9.- Cree Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles con que cuenta están acordes en tecnología, medios, equipos, infraestructura entre otros, con los empleados por otras dependencias de otras instituciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 TED	23	10,3	10,3	10,3
	2 ED	95	42,4	42,4	52,7
	3 I	57	25,4	25,4	78,1
	4 D	41	18,3	18,3	96,4
	5 TD	8	3,6	3,6	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

**2.9.- Cree Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles con que cuenta están acordes en tecnología, medios, equipos, infraestructura entre otros, con los empleados por otras dependencias de otras institu**



**2.9.- Cree Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles con que cuenta están acordes en tecnología, medios, equipos, infraestructura entre otros, con los empleados por otras dependencias de otras institu**

**Interpretación:**

El cuadro y el gráfico, presenta que el 42,4 % de los encuestados, manifiesta, estar **EN DESACUERDO** con que en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP los bienes tangibles con que cuenta están acordes en tecnología, medios, equipos, infraestructura entre otros, con los empleados por otras dependencias de otras instituciones El 3,6 % manifiesta estar **TOTALMENTE DE ACUERDO**.

### Resultados obtenidos con la Guía de Observación

En el capítulo correspondiente a Metodología se definió lo que es una guía de observación, como un instrumento de recolección de datos, principalmente cualitativos, es un instrumento de registro que evalúa desempeños, mediante el cual se pueden observar aspectos actitudinales. A continuación se presenta la síntesis de este instrumento:

#### GUIA DE OBSERVACIÓN

**Lugar:** Complejo Policial “Benites Luna”. Distrito del Rímac

**Ámbito:** Divisiones de la Dirección de Recursos Humanos PNP

**Período:** Julio 2018 – Marzo 2019

ASPECTO A OBSERVAR	OBSERVACIONES
Flujo de ingreso de Público	Alto flujo en las mañanas, en las tardes desciende aproximadamente un 60%
Principales trámites	Trámite de carnet de identificación policial CIP personal y familiar Cambios de destino de personal Pagos de beneficios Ingreso de documentos a legajos Verificación de planillas Control de personal de comisiones Solicitudes de copias de Resoluciones
Desempeño del Personal	Rutinario, cumplen con sus tareas, no se esmeran para atender la documentación en espera. En algunas Divisiones existe un elevado ingreso de expedientes. Se observó que existe gran cantidad de expedientes que demoran en ser atendidos
Formulación de Planes	Se cumple con lo establecido por el Ministerio del Interior y la Dirección General (Hoy Comandancia General PNP). Plan Operativo Anual e información para el Plan Estratégico de la PNP, no hay Plan Estratégico de Personal.
Ejecución Presupuestal	Se ejecuta el presupuesto en forma tardía, quedando siempre fondos al finalizar el año. Porcentaje de cumplimiento 80% aproximadamente.

Trato del personal con el público	Un trato frío, un tanto descortés cuando el público reclama por la demora en los trámites o por el maltrato.
Ambiente laboral	Se nota cierta rivalidad en las Divisiones, constituyéndose un pequeño feudo cada una de ellas, sustentados en la importancia que tienen para el trámite de alguna documentación. Incluso al interior de algunas Divisiones existen pugnas por preferencias o favoritismos que se le dan a algún personal
Capacitaciones	Se realizan dos cursos de capacitación al año, respecto a las actividades que desarrollan, sin embargo, no están cargados de teorías sobre ética y valores. Asimismo, existen cursos en Centros superiores a los cuales son asignados de manera informal. Sin requisitos.
Personal con aptitud B	Existe gran cantidad de personal con aptitud B, la mayoría sin especialización alguna para la administración de personal, por eso se implementan estos cursos; sin embargo, siguen los cursos sólo para obtener su diploma que le servirá en su legajo como puntaje para el ascenso.
Tecnología Utilizada	Se cuenta con computadoras e impresoras de diferentes años de antigüedad, celulares y teléfonos internos. También con el Intranet que es a nivel nacional
Infraestructura	Es inadecuada para una Dirección de esta naturaleza, no existe un control de ingreso de personal ajeno a las Divisiones, existe hacinamiento en la División de legajos, la infraestructura es antigua y tiene unas recomendaciones de Defensa Civil acerca de la prohibición de colocar mucho peso en el 3er piso.
Control del personal	De manera interna controlan los Jefes de División y Oficiales PNP asignados y para el ingreso y salida del Complejo existe un tarjetero de control.

Apoyo al personal	El personal es apoyado con su rancho, para aquellos que trabajan todo el día, existen dos cafeterías al interior del Complejo. Tienen una panadería con productos a bajo costo, una lavandería y un sauna para el personal, pero su producción es ínfima, su rendimiento no cubre los costos, dado que los equipos son antiguos. Asimismo, una piscina que se reparó en el 2017 y duró todo el 2018, no funcionando el 2019, por el alto costo de reparación y mantenimiento
-------------------	--

## 5.2 Análisis inferencial

### ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

H1: La modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018- 2019.

H0: La modernización de la gestión pública no genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018- 2019.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
<b>MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA/ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%

Tabla cruzada MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA/ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
Recuento						
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					Total
	1	2	3	4	5	

<b>MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>1TE D</b>	1	2	1	22	12	38
	<b>2 ED</b>	2	0	2	23	23	50
	<b>3 I</b>	2	1	7	15	35	60
	<b>4 D</b>	3	0	8	23	15	49
	<b>5 TD</b>	1	2	11	16	32	62
<b>Total</b>		9	5	29	99	117	<b>259</b>

SPSS 25

### CORRELACION DE RHO SPEARMAN

Correlaciones			MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Coeficiente de correlación	1,000	0,89
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	259	259
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	0,89	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	259	259

La correlación es significativa en el nivel 0,05

SPSS25

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,87	,021	2,131	,012c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,89	,019	2,220	,014c
N de casos válidos		259			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

SPSS25

Lectura del valor de Correlación de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,89

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

En la comparación del valor obtenido con la tabla adjunta, se puede apreciar que obtenemos una correlación POSITIVA ALTA.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



## ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H1: El planeamiento estratégico genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

H0: El planeamiento estratégico no genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

Resumen de procesamiento de casos							
EL PLANEAMIENTO ESTRATEGICO/ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Casos					
		Válido		Perdido		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
		259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%

SPSS 25

Tabla cruzada EL PLANEAMIENTO ESTRATEGICO / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
Recuento							
		ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					Total
		1	2	3	4	5	
LA PLANEACION MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	1TED	0	3	1	21	15	40
	2 ED	1	2	2	12	11	28
	3 I	3	1	2	25	32	63
	4 D	5	2	0	32	21	60
	5 TD	2	2	1	45	18	68
Total		11	10	6	135	97	259



### CORRELACION DE RHO SPEARMAN

Correlaciones			LA PLANEACION LA MODERNIZACION DE LA GESTION PÚBLICA	LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	LA PLANEACION LA MODERNIZACION DE LA GESTION PÚBLICA	Coefficiente de correlación	1,000	0,889
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	259	259
	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	0,889	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	259	259
La correlación es significativa en el nivel 0,05				

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,891	,012	2,242	,020c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,889	,014	2,238	,018c
N de casos válidos		259			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Lectura del valor de Correlación de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,889

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza La Hipótesis Nula, y se concluye que: La planeación de la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

## ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H1: La ejecución de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

H0: La ejecución de la modernización de la gestión pública NO genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

Resumen de procesamiento de casos						
LA EJECUCIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA/ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%

SPSS 25

LA EJECUCIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA/ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
Recuento							
		ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					Total
		1	2	3	4	5	
LA EJECUCIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	1 TED	2	1	1	21	18	43
	2 ED	1	2	4	10	10	27
	3 I	4	1	5	22	32	64
	4 D	3	1	0	29	20	53
	5 TD	4	2	3	45	18	72
Total		14	7	13	127	98	259

### CORRELACION DE RHO SPEARMAN

Correlaciones			LA EJECUCIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	LA EJECUCIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente de correlación	1,000	0,903
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	259	259
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	0,903	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	259	259

La correlación es significativa en el nivel 0,05

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,899	,013	2,135	,022c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,903	,014	2,140	,022c
N de casos válidos		259			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Lectura del valor de Correlación de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,901

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza la Hipótesis Nula, y se concluye que: La ejecución de la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

### ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H1: La retroalimentación de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

H0: La retroalimentación de la modernización de la gestión pública no genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú

Resumen de procesamiento de casos						
LA RETROALIMENTACION DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA/ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%

SPSS 25

LA RETROALIMENTACION DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA / ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
Recuento							
		ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					Total
		1	2	3	4	5	
LA RETROALIMENTACION DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	1TED	2	1	1	18	15	37
	2 ED	1	2	4	27	12	46
	3 I	5	0	3	22	32	62
	4 D	1	1	0	29	20	51
	5 TD	2	4	3	38	16	63
Total		11	8	11	134	95	259

### CORRELACION DE RHO SPEARMAN

Correlaciones			LA RETROALIMENTACION DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	LA RETROALIMENTACION DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente de correlación	1,000	0,801
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	259	259
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	0,801	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	259	259

La correlación es significativa en el nivel 0,05

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,805	,010	2,243	,018c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,801	,012	2,234	,015c
N de casos válidos		259			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Lectura del valor de Correlación de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,801

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza la Hipótesis Nula, y se concluye que: La retroalimentación de la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

## CAPÍTULO VI

### Discusión de resultados

#### 6.1 Discusión de resultados

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019. Los resultados de la prueba de hipótesis general determinaron que, el estudio de la correlación de Spearman, se encontraron los siguientes resultados; a un 95% de nivel de confianza,  $r=0,890$  lo que corresponde a una CORRELACIÓN POSITIVA ALTA, del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración eficiente, eficaz y oportuna de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

Dichos resultados tienen una explicación teórica en lo propuesto por Pagani, Payo y Galinelli (2015) quienes señalan que la gestión pública es una línea de acción más completa que la administración, y que además de encargarse del manejo de los recursos y de la organización en sí misma, también ve el reconocimiento y actuación con el entorno para el logro de los objetivos de la organización. En tanto Simancas, et al. (2018), realizó un estudio sobre la administración de recursos humanos: de productividad empresarial en Pymes de Barranquilla Colombia, donde concluye que actualmente vivimos en un entorno tan dinámico evolucionado por la tecnología en las áreas del conocimiento e investigación, la sociedad ha reconocido la importancia que tiene el capital humano en la producción empresarial, demostrando con ello que para lograr la productividad en las empresas, se debe de invertir en capital humano.

Al analizar los resultados de Maguiña (2019) que realizó una investigación en la que concluyó, que la Modernización de la Gestión Pública influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa

Local 01. 2018, se observó que sus conclusiones indican que, mediante la prueba de regresión ordinal se observó que la Nagelkerke estima en un 28,6% tal variabilidad, y en la prueba de líneas paralelas el valor Chi-cuadrado es de 33,642 y con 2 grados de libertad y una significancia menor a 0,05 por tanto se rechaza a la hipótesis nula determinando que la modernización de la gestión pública influye en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01; lo que demuestra que la gestión pública aprovecha los medios adecuados para alcanzar los fines colectivos de una institución empleando para ello algunos mecanismos de decisión para adecuada asignación y distribución de los recursos públicos, siendo fundamental la gestión pública para lograr la eficacia y eficiencia en la administración de recursos de cualquier organización.

Los resultados de Garijo (2014) que realizó una investigación “La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa”, concluyó que las empresas buscan la eficiencia mediante sus trabajadores, y para ello pieza clave es el Director de Recursos Humanos (DRH) de la organización, el cual emplea diferentes prácticas para optimar las habilidades de sus trabajadores y menciona que la inadecuada estructura de un puesto de trabajo afecta el rendimiento organizativo, en tal medida que los trabajadores que están capacitados y motivados están directamente implicados en la determinación de qué trabajo se debe realizar y cuándo este trabajo debe cumplirse, demostrando con ello que una conveniente administración de recursos humanos es sumamente importante y vital para que una empresa pueda ser eficaz, siendo las personas que la integran el recurso más importante que tiene cualquier tipo de organización, remarcando que esta conveniente administración de recursos humanos tiene por finalidad contribuir al éxito o fracaso de una empresa.

## CONCLUSIONES

1. Sobre el nivel de correlación entre las variables que se obtuvo en el estudio de la correlación de Rho de Spearman, resulto un valor de **0,890** indicando que existe un coeficiente de correlación positivo alto entre: La modernización de la gestión pública y la administración eficiente, eficaz y oportuna de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019.

Del estudio de tablas cruzadas entre los factores: La modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos, se observa una mayor tendencia hacia las alternativas De Acuerdo (4) y Totalmente De acuerdo (5) , así mismo en el estudio de las tablas de medidas simétricas para el estudio de intervalos por intervalo de Pearson se obtuvo una valor de **0,870** en contraste con el valor de Spearman de **0,890**.

Para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia **0,014** podemos RECHAZAR la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

2. Para el estudio de la hipótesis específica 1, sobre el nivel de correlación entre las variables que se obtuvo en el estudio de la correlación de Rho de Spearman, resulto un valor de **0,889** indicando que existe un coeficiente de correlación positivo alto entre: Planeamiento estratégico y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

Del estudio de Tablas cruzadas entre las variables de la hipótesis específica 1, se observa una mayor tendencia hacia las alternativas De Acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), así mismo en el estudio de las tablas de medidas simétricas para



el estudio de intervalos por intervalo de Pearson se obtuvo un valor de **0,891** en contraste con el valor de Spearman de **0,889**.

Para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia del **0,018** podemos RECHAZAR la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: El planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

3. Para el estudio de la hipótesis específica 2, sobre el nivel de correlación entre las variables que se obtuvo en el estudio de la correlación de Rho de Spearman, resulto un valor de **0,903** indicando que existe un coeficiente de correlación positivo muy alto entre: La ejecución de la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

Del estudio de Tablas cruzadas entre las variables de la hipótesis específica 1, se observa una mayor tendencia hacia las alternativas De Acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), así mismo en el estudio de las tablas de medidas simétricas para el estudio de intervalos por intervalo de Pearson se obtuvo un valor de **0,899** en contraste con el valor de Spearman de **0,903**

Para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia de **0,022** podemos RECHAZAR la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: La ejecución de la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

4. Para el estudio de la hipótesis específica 3, sobre el nivel de correlación entre las variables que se obtuvo en el estudio de la correlación de Rho de Spearman, resulto un valor de **0,801** indicando que existe un coeficiente de correlación positivo alto entre: La retroalimentación de la modernización de la gestión y la

administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

Del estudio de Tablas cruzadas entre las variables de la hipótesis específica 1, se observa una mayor tendencia hacia las alternativas De Acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), así mismo en el estudio de las tablas de medidas simétricas para el estudio de intervalos por intervalo de Pearson se obtuvo un valor de **0,805** en contraste con el valor de Spearman de **0,801**

Para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia de 0,015 podemos RECHAZAR la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: La retroalimentación de la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019.

### **Recomendaciones**

1. Mejorar el proceso de Planeamiento Estratégico en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, mediante la elaboración del Plan Estratégico de la DIRREHUM PNP; asimismo, la formulación del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para una adecuada organización y desarrollo del talento humano.
2. En el proceso de movimientos y cambios o rotación de personal, asignar a la Dirección de Recursos Humanos PNP, a por lo menos siete Coroneles PNP egresados en el primer quinto de la Escuela de Pos Grado PNP, para dirigir y liderar las Divisiones de la citada Dirección, en apoyo a la ejecución de la Política de Modernización de la Gestión en la DIRREHUM PNP
3. Establecer el Sistema de Recursos Humanos PNP, a nivel nacional con su órgano rector la DIRREHUM PNP, que permita el ágil procesamiento de la información y la adecuada ejecución de las disposiciones; posibilitando la especialización del personal, como parte del proceso de retroalimentación en la gestión de la DIRREHUM PNP

## PROPUESTA

### 1. PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

#### A. Situación.

Actualmente la Policía Nacional del Perú no cuenta con un Plan Estratégico de Recursos Humanos que le permita, en principio, determinar las reales necesidades de personal (lo que conlleva la consideración de la infraestructura y logística requerida), a nivel nacional, de tal manera el diagnóstico de este Plan servirá para establecer cuáles son los requerimientos por cada Región del país, a la vez determinar el personal PNP requerido por grados y jerarquías.

Asimismo, el diagnóstico será de suma utilidad para proyectar el personal que pasará a la situación de retiro y las necesidades de personal que deberá ingresar a la Institución en cada año para cubrir el déficit observado.

Existen en las Fuerzas Armadas del Perú y en otras organizaciones de seguridad pública a nivel internacional, modelos de Planes estratégicos de Recursos Humanos, mediante los cuales se encuentra establecido la cantidad de personal, por grados que pasarán a retiro al concluir el año y el mismo personal ya tiene conocimiento, de acuerdo con ciertos indicadores, cuando deberá pasar a la situación de retiro, lo que permite determinar los ascensos y el ingreso a estas Instituciones.

#### B. Procedimiento

Esta tarea de Planificación Estratégica de Recursos Humanos PNP, no es de responsabilidad exclusiva de la Dirección de Recursos Humanos PNP, sino que involucra al Alto Mando (Comandancia General PNP) y otras Direcciones de la Policía Nacional del Perú que de alguna manera están relacionadas con las funciones de Administración de Personal, entre ellas la **Escuela Nacional de Formación Profesional Policial**, Dirección de Administración PNP, Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía, Inspectoría General PNP, Macro Regiones Policiales, Frentes Policiales y Regiones Policiales.

- De esta manera, la Comandancia General de la Policía Nacional deberá aprobar la propuesta de “Política de Recursos Humanos de la PNP”, sugerida por la DIRREHUMM, a fin de establecer los grandes lineamientos institucionales

sobre el manejo de los RRHH, política institucional que servirá como base y fundamento para la planificación de los Recursos Humanos PNP.

- La Dirección de Recursos Humanos - DIRREHUM PNP, sugerirá a la Comandancia la conformación del Equipo de Trabajo encargado de la elaboración del Plan Estratégico en su Fase de Diagnóstico, Análisis y formulación, así como el plazo establecido para desarrollar esta labor, conformado por personal especializado en gestión pública y con el asesoramiento externo de alguna entidad de reconocido prestigio profesional en lo referente a el tema de Recursos Humanos. Equipo que deberá contar con el personal, equipamiento, infraestructura y recursos necesarios para desarrollar su gran tarea.
- Para la fase Diagnóstica será indispensable información estadística de las Macro Regiones Policiales, los Frentes Policiales y Regiones Policiales; así como de la **Escuela Nacional de Formación Profesional Policial**, Inspectoría General PNP y de la División de Pensiones de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía. Entre las principales variables a considerar serían:
  - ✓ Personal Policial de Oficiales se armas y de servicios, personal de Sub oficiales de armas y de servicios, personal civil y CAS de cada Unidad a nivel nacional
  - ✓ Población actual y proyectada dentro de cinco años de cada región del país, por edad y sexo
  - ✓ Equipamiento vehicular, naves y aeronaves a nivel nacional
  - ✓ Equipos de comunicaciones a nivel nacional
  - ✓ Equipos de cómputo y sistema de internet a nivel nacional
  - ✓ Infraestructura propia y alquilada a nivel nacional
  - ✓ Índice de criminalidad, de acuerdo con los diversos delitos a nivel nacional y su proyección a cinco años.
  - ✓ Cuadros de necesidades de personal de las Unidades a nivel nacional (Especialidades)
  - ✓ Personal que pasará a retiro por imperio de la Ley, proyectado a cinco años
  - ✓ Personal con Aptitud B a nivel nacional y su proyección a cinco años

- ✓ Personal pasado a situación de retiro por medidas disciplinarias, con proyección a cinco años, entre otros.
- Para la fase de formulación será preciso el concurso de la Dirección de Administración PNP (Divisiones de Logística, División de Infraestructura y División de Economía) para la formulación de las acciones y recursos que posibiliten la ejecución de la Política, los cuales servirán de guías para el desarrollo estratégico del personal de la PNP en los próximos años. Asimismo, formulado y revisado el Plan, será puesto a consideración de la Comandancia General PNP a fin de proceder a su aprobación y puesta en vigencia.

## **II. DISEÑO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS DE LA PNP**

### **A. Situación.**

Las actividades desplegadas para la gestión de recursos humanos por la DIRREHUM PNP, se desarrollan de manera desarticulada, existiendo una serie de problemas e incoherencias que dificultan la función policial que deben cumplir los efectivos PNP, en base a una adecuada organización y planificación de las actividades de administración de personal; en este sentido los procesos de ascenso, carnets de titulares y familiares, obtención de certificaciones sobre tiempos de servicios, capacitaciones, errores en las planillas, en los legajos del personal, vacaciones, cambios de personal; así como el asesoramiento especializado sobre recursos humanos, entre otros, difiere en las diversas Unidades, principalmente a nivel de Macro Regiones, lo que conlleva a la pérdida de tiempo, dinero y esfuerzo del personal por solucionar o aclarar sus problemas, derivando en última instancia en una desatención de su función primordial de otorgar seguridad a la ciudadanía. Por dicha razón es necesario diseñar un adecuado sistema de recursos humanos en la Policía Nacional del Perú; teniendo en consideración que, dentro de los sistemas administrativos del Estado, existe el Sistema de Gestión de Recursos humanos (PCM – SERVIR).

## **B. Procedimiento**

En principio, para la formulación del diseño del sistema de recursos humanos PNP, la idea debe ser puesta a consideración de la Comandancia General de la Policía Nacional a fin de proceder a su autorización.

Luego de la autorización, se procederá a la conformación del equipo responsable de la formulación del diseño, que deberá estar conformado por personal PNP con especialidad en gestión pública, teniendo en consideración que los Coroneles PNP egresan con la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Policía Nacional del Perú (ex - INAEP); además de contar con Oficiales de Servicios PNP Administradores, Abogados, Economistas y Contadores que han seguido Diplomados sobre Gestión Pública en Convenios con la Institución y en entidades extra institucionales.

Como ente rector del Sistema de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, se nombraría a la Dirección de Recursos Humanos DIRREHUM PNP.

El sistema abarcaría todas las Unidades PNP, a nivel nacional, por lo que se establecería una Oficina de Recursos Humanos en la División de Administración de las Macro Regiones PNP, a efecto que se constituyan en parte integrante del sistema. (Con personal especializado y con permanencia prolongada)

Entre las principales funciones que podría desarrollar el ente rector del sistema, serían:

- Programar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la gestión de los procesos de recursos humanos PNP.
- Expedir las normas reglamentarias que regulen el Sistema.
- Mantener actualizada y sistematizada la normatividad del Sistema.
- Capacitar y difundir la normatividad del Sistema de Recursos Humanos en la Policía Nacional en las Macro Regiones PNP
- Llevar registros y producir información relevante de manera actualizada y oportuna.
- Supervisar y dar seguimiento a la aplicación de la normatividad de los procesos técnicos de recursos humanos.
- Promover el perfeccionamiento y simplificación permanente de los procesos técnicos de recursos humanos.

Se debe tener en consideración que para desarrollar e implementar el sistema de recursos humanos PNP, es necesario potenciar los siguientes aspectos para la adecuada gestión:

- Competencias del personal en Gestión de RR. HH del ente rector e integrantes del sistema.
- Capacidades Tecnológicas
- Procesos de Recursos Humanos
- Estudios Técnicos y Planes de Recursos Humanos
- Gestión de Recursos y Presupuestos
- Protocolo de Atención al ciudadano

Asimismo, gestionar y obtener el presupuesto necesario para del Sector Interior, para la Infraestructura Física, Tecnológica, Normativa requerida para el cumplimiento de las funciones del sistema de recursos humanos PNP.

<b>MACRO REGION</b>	<b>Sede de Oficinas del Sistema de RRHH</b>	<b>REGIONES</b>
Piura	Piura	Tumbes y Piura
Lambayeque	Chiclayo	Lambayeque y Cajamarca
La Libertad	Trujillo	La Libertad
Loreto	Iquitos	Loreto
Huánuco	Huánuco	Huánuco
Junín	Huancayo	Junín, Pasco y Huancavelica
Cusco	Cusco	Cusco y Apurímac
Ayacucho	Huamanga	Ayacucho e Ica
Arequipa	Arequipa	Arequipa
Puno	Puno	Puno
San Martín	Tarapoto	San Martín y Amazonas
Ancash	Huaraz	Ancash
Ucayali	Pucallpa	Ucayali
Tacna	Tacna	Tacna y Moquegua
Madre de Dios	Pto Maldonado	Madre de Dios



## Referencias Bibliográficas

- Aguilar, I. (2004) *El Recurso Humano frente a la Globalización*. Civilizar Revista electrónica de difusión científica – Universidad Sergio Arboleda Bogotá – Colombia. Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/190/CienciasSocialesyHumanas243.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Auad, V. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Bolívar, J. (2014). *Fundamentos de la Gestión Pública*. Colombia: Universidad EAN.
- Bohlander, G., Snell, S y Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Cárdenas, N. (2018). *Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería - OEFA, 2017*. (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14726/C%C3%A1rdenas\\_FN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14726/C%C3%A1rdenas_FN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Castillo, R. C. (2012). *Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones*. México: Red Tercer Milenio. Recuperado de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Desarrollo\\_del\\_capital\\_humano\\_en\\_las\\_org.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, e Capital humano de las organizaciones*. México: Graw – Hill/ Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Dessler, G y Valera, R. (2017). *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano*. México: Pearson Hispanoamericano.
- Diccionario Público Municipal (2007). Recuperado de [https://apps.contraloria.gob.pe/transfereciagestion/material/Modulo\\_I/Diccionario%20Municipal.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/transfereciagestion/material/Modulo_I/Diccionario%20Municipal.pdf)

- Garijo, S. (2014) *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. Trabajo de fin de Grado. Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo. Universidad de Valladolid. Recuperado de:  
<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. (Tesis de Maestría). Recuperado de  
[http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e\\_ghiges075.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf)
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw – Hill/ interamericana editores, S.A. DE C.V.
- INEI (2018) Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2017. Recuperado de  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf)
- Infoempleo (febrero, 2019). *O R H Observatorio de RRHH. Casi el 60% de las empresas que sufre rotación voluntaria tiene problemas para reclutar*. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/casi-el-60-de-las-empresas-que-sufre-rotacion-voluntaria-tiene-problemas-para-reclutar.html>
- Jiménez, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos y Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017*. (Tesis de Maestría). Recuperado de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6398/Jim%C3%A9nez\\_C\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6398/Jim%C3%A9nez_C_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ley N°27785. *Ley Orgánica del Sistema Nacional de control y de la Contraloría General de la República*. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/Ley-27785.pdf>
- Maguiña, M (2019) *Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1225373>
- Mejía, E. (2012). *Metodología de la investigación*. Recuperado de  
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/WM-JL-VRAEM-VFF-abril-20171.pdf>

- Menacho, A. (2019). *Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018*. (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30449/Magui%c3%b1a\\_PNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30449/Magui%c3%b1a_PNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales, M. (2018). *Manual de Gestión Pública*. Lima. Perú: Editora Jurídica Grijley.
- Neill, D. y Cortez, L. (2018) *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial Utmach. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa E., Villagómez A. & Paitán, (2013). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Editorial e imprenta de la UNMSM.
- Pagani, M., Payo, M. y Galinelli, B. (2015) *Estudios sobre Gestión Pública: aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial*. Libro digital, PDF. Recuperado de: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50099/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50099/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Presidencia del Consejo de Ministros (2012). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2021(2014). Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2015/12/2015\\_glosario\\_plan\\_estrategico\\_de\\_desarrollo\\_2021-1.pdf](https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2015/12/2015_glosario_plan_estrategico_de_desarrollo_2021-1.pdf)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Salsavilca, M. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1140/T\\_DOCTORADO%20EN%20ADMINISTRACION\\_07316861\\_SALSAVILCA\\_MANCO\\_MARIA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1140/T_DOCTORADO%20EN%20ADMINISTRACION_07316861_SALSAVILCA_MANCO_MARIA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saravia, J. (2018). *La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI)*. doi: 10.26439/en.lineas.generales2018. N° 002.2674.
- Simancas, R. et al (2018) *Administración de recursos humanos: factor estratégico*

*de productividad empresarial en pymes de Barranquilla*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 82, 2018 Universidad del Zulia, Venezuela.

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29056115008/29056115008.pdf>

Pinochet, O. (2017). *Participación ciudadana en la gestión pública local: el caso de la comuna de Pudahuel*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145052/Tesis%20MGGP%20-%20Osvaldo%20Pinochet..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Randstad (2016) Informe Internacional de Tendencias en Recursos Humanos. España. Recuperado de <https://profesionaleshoy.es/sites/default/files/Informe%20Tendencias%20en%20Recursos%20Humanos%20Espa%C3%B1a%202013.pdf>

Transparencia (2009). *Gestión Pública*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%ABlica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf)

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del Capital Humano*. México: Mc Graw Hill

# ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018- 2019.”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables</b>	
¿De qué manera la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019?	Establecer de qué manera la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019.	La modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019.	<b>V1 Gestión Pública.</b>  Dimensiones:  Planeamiento. Ejecución. Retroalimentación  <b>V2 Administración de Recursos Humanos.</b>  Dimensiones:  Capacidad. Comportamiento. Esfuerzo.	<b>1. Tipo de investigación</b> Básica.  <b>2. Alcance</b> Correlacional. <b>3. Método</b> Hipotético Deductivo-Inductivo. <b>4. Diseño</b> No experimental de corte transeccional correlacional.  <b>5. Población</b> La población objeto de estudio estará conformada por 797 personas de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP), <b>6. Muestra</b> La muestra óptima fue de 259 personas que fueron seleccionados en forma aleatoria entre los oficiales, personal subalterno y personal civil de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (DIRREHUM-PNP). <b>7. Técnicas:</b> Encuesta - observación <b>8. Instrumentos:</b> Cuestionario y guía de observación
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		
¿De qué manera el planeamiento estratégico genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú? ¿Cómo la ejecución de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú? ¿De qué manera la retroalimentación de la modernización de la gestión pública genera una administración	Determinar de qué manera el planeamiento estratégico genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú Conocer cómo la correcta ejecución de la modernización de la gestión pública propicia una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú. Establecer de qué manera la retroalimentación de la modernización de	El planeamiento estratégico genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú  La ejecución de la modernización genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú  La retroalimentación de la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y		

<p>eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú?</p>	<p>la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>oportuna en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú</p>		
--	--	---	--	--

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



### CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

#### ESCUELA DE POSTGRADO

ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS, PERSONAL DE OFICIALES, DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ (DIRREHUM-PNP), PARA EVALUAR LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.

#### Instrucciones:

Estimado participante, a continuación, te presento un cuestionario sobre “Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

Nº	Dimensiones	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	<b>Planeamiento</b>					
1	Considera Ud., que las actividades de planeamiento estratégico en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú se identifican las metas, estrategias, políticas procedimientos, entre otras actividades importante para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos previstos.					
2	Considera Ud., que una de las finalidades de la evaluación es optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.					
3	Considera Ud., que el control es esencial para cumplir en forma eficiente los objetivos estratégicos previstos en la Dirección de Recursos					



	Humanos de la Policía Nacional del Perú.					
	<b>Ejecución</b>					
4	Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, para promover prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.					
5	La Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, cuenta con tecnología en punta para para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia para obtener información de su personal en tiempo real.					
6	Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.					
	<b>Retroalimentación</b>					
7	El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, a fin de aplicar mejoras en cada área de su organización.					
8	Ud. Considera que se debe de reorientar la gestión pública ten la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.					
9	El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, determina claramente su objetivo, sus estrategias y sus actividades.					



**CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES  
ESCUELA DE POSTGRADO**

ENCUESTA AL PERSONAL SUBALTERNO Y PERSONA CIVIL DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ (DIRREHUM-PNP), PARA EVALUAR LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

**Instrucciones:**

Estimado participante, a continuación, te presento un cuestionario sobre “Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2019, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

N°	Dimensiones	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	<b>Capacidad</b>					
10	El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa					
11	El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, poseen las cualidades idóneas para realizar su tarea de gestión en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades.					
12	Cree Ud. Que el personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, posee las capacidades adecuadas					

	para desempeñar su función en forma eficiente.					
	<b>Comportamiento</b>					
13	Cree Ud. Que el personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.					
14	Considera Ud., que, en Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos,					
15	Ud. Considera que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas orientado a ofrecer un servicio de calidad a sus usuarios.					
	<b>Esfuerzo</b>					
16	Considera Ud., que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicios.					
17	Considera Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a sus usuarios.					
18	Cree Ud. que en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú los bienes tangibles con que cuenta están acordes en tecnología, medios, equipos, infraestructura entre otros, con los empleados por otras dependencias de otras instituciones afines.					

### GUIA DE OBSERVACIÓN

**Lugar:** Complejo Policial “Benites Luna”. Distrito del Rímac  
**Ámbito:** Divisiones de la Dirección de Recursos Humanos PNP  
**Período:** Julio 2018 – Marzo 2019

ASPECTO A OBSERVAR	OBSERVACIONES
Flujo de ingreso de Público	Alto flujo en las mañanas, en las tardes desciende aproximadamente un 60%
Principales trámites	Trámite de carnet de identificación policial CIP personal y familiar Cambios de destino de personal, Pagos de beneficios, etc.
Desempeño del Personal	Rutinario, cumplen con sus tareas, no se esmeran para atender la documentación en espera. En algunas Divisiones existe un elevado ingreso de expedientes. Existe gran cantidad de expedientes que demoran en ser atendidos
Formulación de Planes	Se cumple con lo establecido por el Ministerio del Interior y la Dirección General (Hoy Comandancia General PNP). Plan Operativo Anual e información para el Plan Estratégico de la PNP, no hay Plan Estratégico de Personal.
Ejecución Presupuestal	Se ejecuta el presupuesto en forma tardía, quedando siempre fondos al finalizar el año. Porcentaje de cumplimiento 80% aproximadamente.
Trato del personal con el público	Un trato frío, un tanto descortés cuando el público reclama por la demora en los trámites o por el maltrato.
Ambiente laboral	Se nota cierta rivalidad en las Divisiones, constituyéndose un pequeño feudo cada una de ellas, sustentados en la importancia que tienen para el trámite de alguna documentación. Incluso al interior de algunas Divisiones existen pugnas por preferencias o favoritismos que se le dan a algún personal
Capacitaciones	Se realizan dos cursos de capacitación al año, respecto a las actividades que desarrollan, sin embargo, no están cargados de teorías sobre ética y valores.
Personal con aptitud B	Existe gran cantidad de personal con aptitud B, la mayoría sin especialización alguna para la administración de personal, por eso se implementan estos cursos; sin embargo, siguen los cursos sólo para obtener su diploma que le servirá en su legajo como puntaje para el ascenso.
Tecnología Utilizada	Se cuenta con computadoras e impresoras de diferentes años de antigüedad, celulares y teléfonos internos. También con el Intranet que es a nivel nacional
Infraestructura	Es inadecuada para una Dirección de esta naturaleza, no existe un control de ingreso de personal ajeno a las Divisiones, existe hacinamiento en la División de legajos, la infraestructura es antigua y tiene unas recomendaciones de Defensa Civil acerca de la prohibición de colocar mucho peso en el 3er piso.
Control del personal	De manera interna controlan los Jefes de División y Oficiales PNP asignados y para el ingreso y salida del Complejo existe un tarjetero de control.
Apoyo al personal	El personal es apoyado con su rancho, tienen una panadería con productos a bajo costo, una lavandería y un sauna para el personal, pero su producción es ínfima, su rendimiento no cubre los costos, dado que los equipos son antiguos

### Anexo 3: Informes de validez del instrumento de recolección de datos

Para la validez de los instrumentos se consideró una prueba piloto (35 personas) en relación con el número de personas calculadas en la muestra.

PERSONAL	OFICIALES	SUB OFICIALES/ OTRO PERSONAL	TOTAL
POBLACION	107	690	797
MUESTRA	35	224	259

### ANALISIS DE CONFIABILIDAD: ALFA DE CRONBACH

Según los ítems propuestos en los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación, se realiza el análisis de confiabilidad alfa de Cronbach con el paquete estadístico SPSS 25, mediante el cual se determinan los siguientes estadísticos:

- Media de la escala si se elimina un elemento.
- Varianza de la escala si se elimina un elemento.
- Correlación elemento total corregido.
- Alfa de Cronbach si se elimina el elemento.

A continuación, se muestra el cuadro resumen:

	N	%
Válidos	35	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	35	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	35

## Análisis De Confiabilidad De Los Instrumentos

Análisis de los instrumentos para la variable:

Gestión Pública.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.1.-Considera Ud., que las actividades de planeamiento en la Dirección de RR HH de la PNP se identifican las metas, estrategias, políticas procedimientos, entre otras actividades importante para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos previstos.	26,165	13,212	,812	,824
1.2.- Considera Ud., que una de las finalidades de la evaluación es optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en la Dirección de RRHH de la PNP	24,35	14,834	,744	,724
1.3.- Considera Ud., que el control es esencial para cumplir en forma eficiente los objetivos estratégicos previstos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP	21,24	10,645	,842	,890
1.4.- Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, para promover prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.	22,45	11,204	,833	,824
1.5.- La Dirección de Recursos Humanos de la PNP, cuenta con tecnología en punta para para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia para obtener información de su personal en tiempo real.	13,24	10,120	,918	,910
1.6.- Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.	24,24	10,134	,865	,895
1.7.- El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, a fin de aplicar mejoras en cada área de su organización.	21,67	12,356	,856	,887
1.8.- Ud. Considera que se debe de reorientas la gestión pública ten la Dirección de RRHH de la PNP, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.	21,56	12,466	,756	,920
1.9.- El Plan de Mejoramiento en la Dirección de RRHH de la PNP, determina claramente su objetivo, sus estrategias y sus actividades.	21,23	11,233	,823	,897

Análisis de los instrumentos para la variable  
Administración De Recursos Humanos.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
2.1.- El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la RRHH de la PNP, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa	28,92	36,867	,771	,865
2.2.- El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la Dirección de RRHH de la PNP, poseen las cualidades idóneas para realizar su tarea de gestión en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades.	28,91	21,46	,794	,759
2.3.- Cree Ud. Que el personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente.	29,80	13,130	,898	,835
2.4.- Cree Ud. Que el personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.	20,71	13,129	,791	,866
2.5.- Considera Ud., que, en Dirección de RRHH de la PNP, las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos.	29,42	9,178	,881	,818
2.6.- Ud. Considera que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas orientado a ofrecer un servicio de calidad a sus usuarios.	29,92	10,895	,808	,872
2.7.- Considera Ud., que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicios.	22,35	11,854	,842	,940
2.8.- Considera Ud. que en la Dirección de RRHH de la PNP los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a sus usuarios.	30,15	28,461	,815	,890
2.9.- Cree Ud. que en la Dirección de RRHH de la PNP los bienes tangibles con que cuenta están acordes en tecnología, medios, equipos, infraestructura entre otros, con los empleados por otras dependencias de otras instituciones afines.	19,53	24,386	,841	,895

Se puede concluir de los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach que, todos los ítems superan el valor de 0,864 lo que indica una confiabilidad buena en los ítems propuestos.

## Anexo 4: Base de datos (origen de los resultados)

	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9
ENCUESTADO 1	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 2	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 3	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 6	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 7	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 8	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	2
ENCUESTADO 9	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	2
ENCUESTADO 10	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	2
ENCUESTADO 11	5	5	4	5	2	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	2
ENCUESTADO 12	3	5	5	5	2	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	2
ENCUESTADO 13	3	5	4	5	1	5	3	5	3	5	3	2	4	4	4	4	5	2
ENCUESTADO 14	4	4	4	4	1	4	3	5	3	4	3	2	4	4	5	4	3	1
ENCUESTADO 15	2	4	4	4	1	4	3	5	3	4	3	2	4	4	5	1	3	1
ENCUESTADO 16	1	4	3	4	2	4	4	5	3	4	3	1	4	4	5	2	3	1
ENCUESTADO 17	1	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	5	1	3	1
ENCUESTADO 18	1	5	3	3	2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	3	1
ENCUESTADO 19	3	5	2	1	2	3	4	4	3	4	3	1	4	3	4	1	1	1
ENCUESTADO 20	4	5	2	1	3	2	5	4	3	4	3	1	4	3	4	2	2	2
ENCUESTADO 21	4	4	1	2	3	2	5	4	2	3	4	1	3	3	4	1	2	2
ENCUESTADO 22	4	4	1	3	3	2	5	4	2	3	4	1	3	3	4	3	1	2
ENCUESTADO 23	4	3	1	4	3	1	5	3	1	3	4	1	3	2	4	2	4	2
ENCUESTADO 24	4	2	1	4	4	4	5	3	1	3	4	1	3	2	3	3	4	3
ENCUESTADO 25	4	1	2	4	4	4	5	3	4	3	4	1	3	2	3	2	4	3
ENCUESTADO 26	5	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	3
ENCUESTADO 27	5	2	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3
ENCUESTADO 28	5	2	3	5	2	4	5	5	4	4	4	5	3	1	3	4	4	3
ENCUESTADO 29	5	3	3	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	1	5	2	4	3
ENCUESTADO 30	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	1	5	4	4	3
ENCUESTADO 31	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	3	5	5	1	5	3	4	3
ENCUESTADO 32	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3
ENCUESTADO 33	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	2	4	3
ENCUESTADO 34	3	5	4	5	1	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	2	5	3
ENCUESTADO 35	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	2	5	3
ENCUESTADO 36										4	2	4	5	4	5	2	5	3
ENCUESTADO 37										4	2	4	5	3	3	3	5	3
ENCUESTADO 38										4	1	4	5	3	3	3	5	3
ENCUESTADO 39										4	1	4	4	3	3	3	5	4
ENCUESTADO 40										4	1	4	4	3	3	5	3	4



ENCUESTADO 41										4	1	4	4	3	3	4	3	4
ENCUESTADO 42										4	2	4	4	3	3	4	3	4
ENCUESTADO 43										4	2	3	4	3	3	4	3	4
ENCUESTADO 44										4	2	3	3	3	4	4	3	4
ENCUESTADO 45										5	2	3	3	5	4	4	3	4
ENCUESTADO 46										5	2	3	3	5	4	5	3	4
ENCUESTADO 47										5	3	3	3	5	4	5	2	4
ENCUESTADO 48										5	3	3	4	5	4	5	2	4
ENCUESTADO 49										5	3	3	4	5	4	5	2	4
ENCUESTADO 50										5	3	2	4	5	4	5	2	3
ENCUESTADO 51										5	4	2	4	4	4	5	1	3
ENCUESTADO 52										4	4	2	4	4	4	5	1	3
ENCUESTADO 53										4	4	2	4	4	4	5	1	3
ENCUESTADO 54										4	4	2	4	4	3	5	1	3
ENCUESTADO 55										4	4	2	4	4	3	5	1	3
ENCUESTADO 56										4	4	2	4	4	3	5	1	3
ENCUESTADO 57										4	5	4	4	4	2	5	3	3
ENCUESTADO 58										4	5	4	4	2	2	5	3	3
ENCUESTADO 59										3	5	4	4	2	2	5	3	3
ENCUESTADO 60										3	4	4	3	2	2	5	3	3
ENCUESTADO 61										3	4	4	3	1	1	5	3	3
ENCUESTADO 62										3	4	4	3	1	1	5	4	3
ENCUESTADO 63										2	4	4	1	1	1	5	4	3
ENCUESTADO 64										2	4	4	1	1	1	5	4	3
ENCUESTADO 65										2	4	4	1	1	2	4	4	3
ENCUESTADO 66										1	4	4	1	1	2	4	5	3
ENCUESTADO 67										1	4	4	2	1	2	4	5	3
ENCUESTADO 68										1	3	4	2	4	2	4	5	2
ENCUESTADO 69										1	3	4	2	4	2	3	5	2
ENCUESTADO 70										1	3	4	4	4	3	4	5	2
ENCUESTADO 71										2	4	4	4	4	3	3	5	2
ENCUESTADO 72										2	4	4	4	4	3	4	5	2
ENCUESTADO 73										2	4	4	4	4	3	3	5	2
ENCUESTADO 74										2	4	4	2	4	4	3	4	2
ENCUESTADO 75										3	4	4	2	4	4	3	4	2
ENCUESTADO 76										3	4	3	2	4	4	2	4	2
ENCUESTADO 77										3	4	3	2	4	4	3	4	2
ENCUESTADO 78										3	4	3	2	4	4	2	3	2
ENCUESTADO 79										4	4	3	2	2	4	1	3	2
ENCUESTADO 80										4	4	1	4	2	5	1	3	1

ENCUESTADO 81										4	4	1	2	2	5	1	3	1
ENCUESTADO 82										4	4	1	4	2	5	1	3	1
ENCUESTADO 83										4	4	1	2	2	4	1	3	1
ENCUESTADO 84										4	4	1	4	2	4	1	2	1
ENCUESTADO 85										4	4	1	2	3	4	1	2	1
ENCUESTADO 86										4	4	1	4	3	4	1	2	1
ENCUESTADO 87										4	4	1	4	3	4	1	2	1
ENCUESTADO 88										4	4	1	4	5	4	2	2	1
ENCUESTADO 89										4	4	1	4	5	4	2	2	1
ENCUESTADO 90										4	4	1	4	5	4	2	2	2
ENCUESTADO 91										4	4	1	4	5	3	2	1	2
ENCUESTADO 92										4	4	1	4	5	3	2	1	2
ENCUESTADO 93										4	4	4	4	5	3	2	1	2
ENCUESTADO 94										4	4	4	4	4	4	3	1	2
ENCUESTADO 95										4	4	4	4	4	4	3	1	3
ENCUESTADO 96										4	4	4	4	4	4	3	1	3
ENCUESTADO 97										4	4	4	4	4	4	3	1	3
ENCUESTADO 98										4	4	4	3	4	4	3	3	3
ENCUESTADO 99										4	4	4	3	4	4	4	3	4
ENCUESTADO 100										4	4	5	3	4	4	4	3	4
ENCUESTADO 101										4	4	5	3	4	4	4	3	4
ENCUESTADO 102										4	4	5	3	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 103										4	5	5	3	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 104										4	5	5	3	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 105										5	5	5	3	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 106										5	5	5	3	4	4	4	4	5
ENCUESTADO 107										5	5	5	3	4	4	4	4	5
ENCUESTADO 108										5	5	5	4	4	4	4	4	5
ENCUESTADO 109										5	5	5	4	4	4	4	4	2
ENCUESTADO 110										5	4	5	4	4	4	4	4	2
ENCUESTADO 111										5	4	5	4	4	4	5	5	2
ENCUESTADO 112										5	4	3	4	4	4	5	5	2
ENCUESTADO 113										5	3	3	4	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 114										4	3	3	4	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 115										4	3	3	5	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 116										4	2	3	5	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 117										3	2	3	5	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 118										3	1	4	5	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 119										3	1	4	5	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 120										3	2	4	5	3	4	5	5	2

ENCUESTADO 121										2	2	4	5	3	4	5	5	2
ENCUESTADO 122										2	1	4	5	2	4	5	5	2
ENCUESTADO 123										2	2	4	5	2	4	4	4	2
ENCUESTADO 124										2	1	4	5	2	4	4	4	2
ENCUESTADO 125										2	2	4	5	2	4	4	4	2
ENCUESTADO 126										2	2	4	5	2	5	4	4	2
ENCUESTADO 127										2	2	4	5	2	5	4	2	2
ENCUESTADO 128										1	2	4	5	1	5	2	2	2
ENCUESTADO 129										2	2	4	5	1	5	3	2	2
ENCUESTADO 130										2	2	4	2	1	5	2	2	3
ENCUESTADO 131										2	2	4	2	1	5	2	2	3
ENCUESTADO 132										3	2	4	2	1	5	2	2	3
ENCUESTADO 133										3	2	4	2	1	5	2	2	3
ENCUESTADO 134										2	2	4	1	1	5	2	1	4
ENCUESTADO 135										3	2	4	1	1	5	2	1	4
ENCUESTADO 136										2	2	5	1	1	5	2	1	4
ENCUESTADO 137										3	4	5	1	1	5	2	1	4
ENCUESTADO 138										2	4	5	1	1	5	3	1	4
ENCUESTADO 139										3	4	5	1	4	5	3	1	4
ENCUESTADO 140										3	4	5	1	4	5	3	1	5
ENCUESTADO 141										3	4	5	1	4	5	3	1	5
ENCUESTADO 142										3	4	5	1	4	5	3	1	5
ENCUESTADO 143										4	4	5	1	4	5	3	1	5
ENCUESTADO 144										4	4	5	4	4	5	3	1	5
ENCUESTADO 145										4	4	4	4	4	5	3	1	4
ENCUESTADO 146										4	4	4	4	4	5	3	1	4
ENCUESTADO 147										4	4	4	4	4	4	4	3	4
ENCUESTADO 148										4	4	4	4	4	4	4	3	3
ENCUESTADO 149										4	4	4	4	4	4	4	3	3
ENCUESTADO 150										4	5	3	4	4	4	4	3	3
ENCUESTADO 151										4	5	3	4	4	4	4	4	2
ENCUESTADO 152										4	3	3	4	4	4	4	4	2
ENCUESTADO 153										5	3	1	4	4	3	4	4	2
ENCUESTADO 154										5	3	1	4	4	3	4	4	2
ENCUESTADO 155										5	3	1	4	4	3	4	4	2
ENCUESTADO 156										5	3	1	3	4	3	4	4	1
ENCUESTADO 157										4	3	1	3	4	2	4	4	1
ENCUESTADO 158										4	2	3	3	4	2	4	4	1
ENCUESTADO 159										4	2	3	3	4	2	4	4	1
ENCUESTADO 160										4	2	3	3	4	2	4	4	1


ENCUESTADO 161										4	2	3	3	4	1	5	4	1
ENCUESTADO 162										4	2	4	3	4	1	5	4	1
ENCUESTADO 163										4	2	4	3	4	1	5	4	2
ENCUESTADO 164										4	2	4	5	4	1	5	4	2
ENCUESTADO 165										4	2	4	5	4	1	5	4	2
ENCUESTADO 166										4	1	4	5	4	1	5	4	2
ENCUESTADO 167										4	1	4	5	5	5	5	4	2
ENCUESTADO 168										4	1	4	5	5	5	5	4	3
ENCUESTADO 169										4	1	4	5	5	5	5	4	3
ENCUESTADO 170										4	1	4	5	5	5	5	4	4
ENCUESTADO 171										4	1	4	5	5	5	5	4	4
ENCUESTADO 172										3	1	4	5	5	5	4	4	4
ENCUESTADO 173										3	1	4	5	5	5	4	4	4
ENCUESTADO 174										3	1	5	4	5	5	4	4	4
ENCUESTADO 175										3	3	5	4	3	5	4	4	4
ENCUESTADO 176										3	3	5	4	3	5	4	4	4
ENCUESTADO 177										3	3	5	4	3	5	4	4	4
ENCUESTADO 178										3	3	5	4	3	5	4	4	4
ENCUESTADO 179										2	2	5	4	3	5	4	4	2
ENCUESTADO 180										2	2	3	4	3	5	3	4	2
ENCUESTADO 181										2	2	3	4	2	5	3	4	2
ENCUESTADO 182										2	4	3	4	2	5	3	5	2
ENCUESTADO 183										1	4	2	4	2	5	2	5	2
ENCUESTADO 184										1	4	2	2	1	5	2	5	2
ENCUESTADO 185										2	4	2	2	1	5	2	5	2
ENCUESTADO 186										2	4	1	2	1	5	1	5	2
ENCUESTADO 187										2	4	1	2	1	4	1	5	2
ENCUESTADO 188										1	4	1	2	1	4	1	5	2
ENCUESTADO 189										2	4	3	2	1	4	1	5	2
ENCUESTADO 190										2	4	3	2	1	4	1	5	2
ENCUESTADO 191										2	4	3	1	1	4	4	2	2
ENCUESTADO 192										4	4	3	1	1	4	4	1	4
ENCUESTADO 193										4	4	2	1	4	4	4	2	4
ENCUESTADO 194										4	4	2	1	4	4	4	2	4
ENCUESTADO 195										4	4	2	1	4	4	4	2	4
ENCUESTADO 196										4	4	3	1	4	4	5	2	4
ENCUESTADO 197										4	4	2	3	4	4	5	1	3
ENCUESTADO 198										4	4	3	3	4	5	5	2	3
ENCUESTADO 199										4	4	2	3	5	5	5	1	3
ENCUESTADO 200										4	4	3	3	5	5	5	2	3

ENCUESTADO 201										4	5	2	2	5	5	5	1	3
ENCUESTADO 202										4	5	4	2	5	5	5	2	3
ENCUESTADO 203										4	5	4	2	5	5	5	1	2
ENCUESTADO 204										5	5	4	2	5	5	5	2	2
ENCUESTADO 205										5	5	4	4	3	4	5	2	2
ENCUESTADO 206										5	5	4	4	3	4	5	2	2
ENCUESTADO 207										5	5	4	4	3	4	5	2	2
ENCUESTADO 208										5	5	3	4	3	3	5	2	2
ENCUESTADO 209										5	5	3	4	3	3	5	2	3
ENCUESTADO 210										5	4	3	4	2	3	5	2	3
ENCUESTADO 211										5	4	3	4	2	2	5	2	3
ENCUESTADO 212										4	4	3	4	2	2	5	1	3
ENCUESTADO 213										4	4	4	4	2	2	5	4	3
ENCUESTADO 214										4	4	4	4	2	5	5	4	2
ENCUESTADO 215										4	4	4	4	1	5	5	4	2
ENCUESTADO 216										3	4	4	4	1	5	5	4	2
ENCUESTADO 217										4	4	3	5	1	5	5	4	2
ENCUESTADO 218										3	4	5	5	1	5	5	4	2
ENCUESTADO 219										3	4	5	5	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 220										3	4	5	5	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 221										3	4	5	5	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 222										4	4	5	5	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 223										4	4	5	5	4	5	5	4	2
ENCUESTADO 224										4	4	5	5	4	5	5	4	2

## Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto

	ITEMS																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
ENCUESTADO 1	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	2	2	4	5	3	3	4	4
ENCUESTADO 2	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
ENCUESTADO 3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	2	3	4	5	3	3	4	4
ENCUESTADO 4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
ENCUESTADO 5	5	4	2	3	5	4	4	2	5	4	3	3	5	5	4	3	5	3
ENCUESTADO 6	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3
ENCUESTADO 7	5	4	3	2	5	5	4	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3
ENCUESTADO 8	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3
ENCUESTADO 9	4	4	3	5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3
ENCUESTADO 10	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5
ENCUESTADO 11	5	3	4	5	3	4	4	1	3	4	4	4	6	3	4	4	5	3
ENCUESTADO 12	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5
ENCUESTADO 13	5	3	4	5	3	4	4	1	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4
ENCUESTADO 14	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4
ENCUESTADO 15	5	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	2	5	5
ENCUESTADO 16	4	5	2	2	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	3	2	4	4
ENCUESTADO 17	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5
ENCUESTADO 18	4	4	2	2	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	1	3	4
ENCUESTADO 19	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4
ENCUESTADO 20	5	4	3	2	5	5	4	2	5	5	3	4	5	5	2	1	3	3
ENCUESTADO 21	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4
ENCUESTADO 22	4	4	3	5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	1	2	4	3
ENCUESTADO 23	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	2	2	3	4
ENCUESTADO 24	5	3	4	5	3	4	4	1	3	4	4	4	6	5	1	2	4	3
ENCUESTADO 25	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	2	2	3	4
ENCUESTADO 26	5	3	4	5	3	4	4	1	3	4	4	4	5	5	1	2	4	3
ENCUESTADO 27	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	3	4	2	2	4	3
ENCUESTADO 28	5	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	1	3	5	2
ENCUESTADO 29	4	5	2	2	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	1	2	4	2
ENCUESTADO 30	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	1	3	5	1
ENCUESTADO 31	4	4	2	2	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4	2	4	2
ENCUESTADO 32	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	1
ENCUESTADO 33	3	1	5	2	3	1	4	3	3	1	3	5	1	3	1	2	5	2
ENCUESTADO 34	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	5	1
ENCUESTADO 35	5	1	5	1	5	1	5	2	3	1	5	5	1	3	1	3	4	2

## ANEXO 7. Autorización de la DIRREHUM PNP para aplicar la encuesta

	PERÚ	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Secretaría Ejecutiva	Dirección de Recursos Humanos
---	------	-------------------------	---------------------------	----------------------	-------------------------------

"Año de la universalización de la salud"

Rímac, 16 de octubre del 2020.

**OFICIO N° 697-2020-DIRREHUM-PNP/SEC.**

SEÑOR : Dr. Carlos Arturo CASTILLA BENDAYAN  
Director de Investigación  
Centro de Altos Estudios Nacionales -EPG

ASUNTO : Remite documento, por motivo que se indica.

REF. : Oficio N° 216-2020-MINDEF/VPD/DIGEDOC/CAEN-EPG/C04


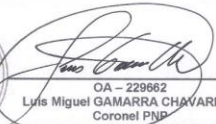
Por especial encargo del Señor General PNP, Director de Recursos Humanos de la PNP, tengo el agrado de dirigirme al despacho de su cargo, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita a esta Dirección PNP, las facilidades para el Crnl. PNP © Eduardo JIMENEZ NAPA, quien aplicara una encuesta respecto al desarrollo de la tesis "La Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la PNP años 2018-2019".

Sobre el particular, se hace conocer la **autorización** respecto a lo solicitado, debiendo apersonarse a la Secretaría de la DIRREHUM PNP (sito en el Complejo Policial "Juan E. Benites Luna" - Av. Los Cibeles S/N -Rímac) a fin de realizar las coordinaciones pertinentes.

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

LELFIMGCH  
aylv  
HT. 20200627158

OA - 229662  
Luis Miguel GARRA CHAVARRY  
Coronel PNP  
SECRETARIO DE LA DIRREHUM PNP