



## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA ESTE, 2022**

**Línea de investigación:**

**Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

#### **Autor**

Alave Chañi, Jaime Pompeyo

ORCID: 0009-0007-4094-0290

#### **Asesora**

Tafur Anzualdo, Vicenta Irene

ORCID: 0000-0002-1888-7848

#### **Jurado**

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

Mendez Gutierrez, Nelly Lucy

Aquino Santos, César Gustavo

**Lima - Perú**

**2026**



# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA ESTE, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://fdocuments.mx">fdocuments.mx</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA ADMINISTRACIÓN DE  
PERSONAL EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ,  
LIMA ESTE, 2022

**Línea de investigación:**  
**Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

### **Autor**

Alave Chañi, Jaime Pompeyo  
ORCID: 0009-0007-4094-0290

### **Asesora**

Tafur Anzualdo, Vicenta Irene  
ORCID: 0000-0002-1888-7848

### **Jurado**

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo  
Mendez Gutierrez, Nelly Lucy  
Aquino Santos, César Gustavo

**Lima-Perú**

**2026**

## ÍNDICE

RESUMEN	7
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Descripción del problema	11
1.3. Formulación del problema	12
1.3.1. Problema general	12
1.3.2. Problemas específicos	12
1.4. Antecedentes	13
1.4.1. A nivel internacional	13
1.4.2. A nivel nacional	14
1.5. Justificación de la investigación	16
1.6. Limitaciones de la investigación	17
1.7. Objetivos	17
1.7.1. Objetivo general	17
1.7.2. Objetivos específicos	17
1.8. Hipótesis	18
1.8.1. Hipótesis general	18
1.8.2. Hipótesis específicas	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Bases teóricas	19
2.1.1. Evaluación del Desempeño	19
2.1.2. Administración de Personal	25
2.2. Marco filosófico	29

	3
2.3. Marco conceptual	35
III. MÉTODO	38
2.1. Tipo de investigación	38
3.2. Población y muestra	38
3.3. Operacionalización de variables	41
3.4. Instrumentos	43
3.4.1. Técnicas de recopilación de datos	43
3.4.2. Validez de los instrumentos	43
3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos	44
3.5. Procedimientos	47
3.5.1. Identificación y contacto muestral	48
3.5.2. Ejecución de los instrumentos	48
3.5.3. Distribución y tabulación de datos	48
3.6. Análisis de datos	49
IV. RESULTADOS	50
4.1. Descripción de los resultados	50
4.2. Análisis de la prueba de Normalidad	69
4.3. Prueba de las hipótesis	71
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79
VI. CONCLUSIONES	86
VII. RECOMENDACIONES	89
VIII. REFERENCIAS	92
IX. ANEXOS	101

## ÍNDECE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Ideología de pensadores de la administración .....	30
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la Variable Evaluación del Desempeño .....	41
<b>Tabla 3</b> Operacionalización de la Variable administración de personal .....	42
<b>Tabla 4</b> Niveles de Validez de los Cuestionarios por Expertos .....	44
<b>Tabla 5</b> Resumen de procesamiento de datos .....	45
<b>Tabla 6</b> Estadísticas de Fiabilidad.....	45
<b>Tabla 7</b> Estadísticas del Total de Elementos.....	46
<b>Tabla 8</b> Resumen de Procesamiento de Casos .....	46
<b>Tabla 9</b> Estadísticas de Fiabilidad.....	47
<b>Tabla 10</b> Estadísticas del Total de Elementos.....	47
<b>Tabla 11</b> Niveles de evaluación del desempeño .....	50
<b>Tabla 12</b> Niveles de liderazgo.....	52
<b>Tabla 13</b> Niveles de la dimensión pensamiento crítico.....	53
<b>Tabla 14</b> Niveles de la dimensión innovación .....	55
<b>Tabla 15</b> Niveles de la dimensión efectividad .....	56
<b>Tabla 16</b> Niveles de la dimensión trabajo en equipo .....	57
<b>Tabla 17</b> Niveles de la dimensión integridad.....	59
<b>Tabla 18</b> Niveles de la dimensión adaptabilidad .....	60
<b>Tabla 19</b> Niveles de la Variable administración de personal.....	61
<b>Tabla 20</b> Niveles de la dimensión provisión.....	63
<b>Tabla 21</b> Niveles de la dimensión organización .....	64
<b>Tabla 22</b> Niveles de la dimensión Retención.....	66
<b>Tabla 23</b> Niveles de la dimensión Desarrollo .....	67
<b>Tabla 24</b> Niveles de la dimensión evaluación.....	68

<b>Tabla 25</b> Pruebas de normalidad de las dos variables en estudio .....	69
<b>Tabla 26</b> Pruebas de normalidad de la evaluación del desempeño .....	70
<b>Tabla 27</b> Pruebas de normalidad de Administración de personal.....	70
<b>Tabla 28</b> Prueba de la hipótesis general.....	71
<b>Tabla 29</b> Prueba de la hipótesis específica 1.....	72
<b>Tabla 30</b> Prueba de la hipótesis específica 2.....	73
<b>Tabla 31</b> Prueba de la hipótesis específica 3.....	74
<b>Tabla 32</b> Prueba de la hipótesis específica 4.....	75
<b>Tabla 33</b> Prueba de la hipótesis específica 5.....	76
<b>Tabla 34</b> Prueba de la hipótesis específica 6.....	76
<b>Tabla 35</b> Prueba de la hipótesis específica 7.....	77

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figuras 1</b> Perfil Policial Peruano (2021).....	21
<b>Figuras 2</b> Organigrama de Recursos Humanos de la PNP.....	34
<b>Figuras 3</b> Porcentaje obtenido: variable evaluación del desempeño .....	50
<b>Figuras 4</b> Porcentaje obtenido de la dimensión liderazgo .....	51
<b>Figuras 5</b> Porcentaje obtenido de la dimensión pensamiento crítico.....	53
<b>Figuras 6</b> Porcentaje obtenido de la dimensión innovación .....	54
<b>Figuras 7</b> Porcentaje obtenido de la dimensión efectividad .....	56
<b>Figuras 8</b> Porcentaje obtenido del trabajo en equipo.....	57
<b>Figuras 9</b> Porcentaje obtenido de la dimensión integridad.....	58
<b>Figuras 10</b> Porcentaje obtenido de la dimensión adaptabilidad.....	60
<b>Figuras 11</b> Porcentaje obtenido de la variable administración de personal.....	61
<b>Figuras 12</b> Porcentaje obtenido de la dimensión provisión .....	62
<b>Figuras 13</b> Porcentaje obtenido de la dimensión organización.....	64
<b>Figuras 14</b> Porcentaje obtenido de la dimensión retención .....	65
<b>Figuras 15</b> Porcentaje obtenido de la dimensión desarrollo .....	67
<b>Figuras 16</b> Porcentaje obtenido de la dimensión evaluación.....	68

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer la incidencia de la evaluación del desempeño con la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este, 2022. **Método:** El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, transversal, explicativo-correlacional, no experimental; se aplicó la encuesta con dos cuestionarios sobre la evaluación del desempeño y la administración de personal; se contó con una población de 2,748 policías en situación de actividad pertenecientes a la División Lima Este, y una muestra de 337 efectivos. **Resultados:** De los 337 policías encuestados sobre la evaluación del desempeño, representada por el liderazgo, pensamiento crítico, innovación, efectividad, trabajo en equipo, integridad y adaptabilidad; el 5.6 % se mostró totalmente en desacuerdo, y el 6.5 % en desacuerdo, el 23.7% indeciso, el 38 % de acuerdo, y el 26.1 % totalmente de acuerdo. Asimismo, respecto a la administración de personal, constituida por la provisión, organización, retención, desarrollo y evaluación; el 5.9 % se reveló totalmente en desacuerdo, y el 14.8 % en desacuerdo, el 39.2 % indeciso, el 28.8 % de acuerdo, y el 11.3 % totalmente de acuerdo. Se encontró correlación positiva considerable de  $r = 0,664$  entre las variables evaluación del desempeño y administración de personal. La prueba de normalidad registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), que permitió rechazar la hipótesis general nula propuesta. **Conclusión:** Se ha establecido la incidencia de evaluación del desempeño con la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este, 2022.

*Palabras clave:* evaluación del desempeño, administración de personal, Policía Nacional del Perú.

## ABSTRACT

**Objective:** To establish the impact of performance evaluation on personnel management in the Peruvian National Police, Lima East, 2022. **Method:** This was a basic, quantitative, cross-sectional, explanatory-correlational, non-experimental study. A survey with two questionnaires on performance evaluation and personnel management was administered. The population consisted of 2,748 active-duty police officers belonging to the Lima East Division, and a sample of 337 officers was selected. **Results:** Of the 337 police officers surveyed regarding performance evaluation, represented by leadership, critical thinking, innovation, effectiveness, teamwork, integrity, and adaptability, 5.6 % strongly disagreed, 6.5 % disagreed, 23.7 % were undecided, 38 % agreed, and 26.1 % strongly agreed. Regarding personnel management, comprised of recruitment, organization, retention, development, and evaluation; 5.9 % strongly disagreed, 14.8 % disagreed, 39.2 % were undecided, 28.8 % agreed, and 11.3 % strongly agreed. A considerable positive correlation of  $r = 0.664$  was found between the variables performance evaluation and personnel management. The normality test registered values less than 0.05 ( $P < 0.05$ ), which allowed us to reject the proposed null hypothesis. **Conclusion:** The impact of performance evaluation on personnel management in the Peruvian National Police, Lima East, 2022, has been established.

*Keywords:* Performance evaluation, personnel management, Peruvian National Police.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones para conseguir sus objetivos requieren de los recursos humanos; por ello, están constituidas principalmente por personas. En ese sentido, Schrader et al. (2022) sostienen que la administración de personal implica la gestión y el procesamiento legal para la admisión de personal calificado para el puesto y el mejor desempeño, a quienes se les debe brindar oportunidades para su desarrollo personal, ejecutando continuamente estímulos y control para superar cualquier tipo de problemas, así los trabajadores puedan sentirse mejor identificados y motivados con la entidad y desempeñar de forma placentera sus funciones.

En esa misma línea, Tello (2019) sostiene que la evaluación del desempeño policial tiene como objeto utilizar indicadores que aseguren la eficiencia y eficacia en el acatamiento de las funciones determinadas para la Institución, Se constituye en el fundamento de saber otorgar ascensos, incremento de remuneraciones, asignación de cargos adecuados, así como para el progreso personal y organizacional.

El estudio presenta la siguiente estructura: Capítulo I: que comprende la Introducción, planteamiento, descripción y formulación del problema, el problema general y los problemas específicos, los antecedentes, la justificación y las limitaciones de la investigación, los objetivos y las hipótesis planteadas; el Capítulo II contiene el marco teórico, filosófico, legal y conceptual; en el Capítulo III tenemos el método que comprende el tipo de investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, los instrumentos, procedimientos, y análisis de datos estadísticos; el Capítulo IV comprende los resultados estadísticos con su respectiva interpretación; el Capítulo V está compuesto por la discusión de resultados con las bases teóricas; el Capítulo VI comprende las conclusiones; en el Capítulo VII tenemos las recomendaciones; el capítulo VIII exhibe la lista de referencias consultadas; finalmente, el capítulo IX presenta los anexos.

### **1.1. Planteamiento del problema**

La evaluación del desempeño en la Policía Nacional del Perú está dispuesta en la Ley de la Carrera y Situación del personal del año 2012; sin embargo, la aplicación específica de esta valiosa herramienta de la administración de personal, pese a los doce años que han transcurrido de haberse dado la Ley, no ha sido aún reglamentada para su correcta ejecución, y en la práctica lo que se viene haciendo desde el año 1988, en que se unificaron las tres ex instituciones y se creó la Policía Nacional del Perú, es observar y calificar a oficiales y suboficiales PNP, aplicando reglamentos y directivas no actualizados y ejecutados únicamente por los superiores inmediatos en forma subjetiva y sesgada, lo cual no refleja la realidad para lograr mejorar a la Policía, ya que estos resultados son centralizados en el Área de Evaluación del Desempeño de Recursos Humanos, con sede en la Capital Lima.

Al respecto Arteta y Santana (2022), han establecido que las causas del problema estarían en el incumplimiento de la Ley, apreciaciones sin propósitos corporativos, la aplicación de una inconveniente metodología e instrumentos para este proceso, y el desinterés del alto mando policial ante la importancia de evaluar el trabajo policial para mejorar la Institución.

Estos resultados de la incipiente valoración que se viene haciendo, son empleados mayormente para justificar el pase al retiro del personal de oficiales superiores en los grados de mayor, comandante, coronel y general, y en algunos casos para el personal de suboficiales superiores; pero, no cumplen la verdadera finalidad que debe tener una correcta aplicación de evaluación del desempeño, orientada a modernizar la administración de personas, como son la admisión, la formación, instrucción policial, una correcta distribución de personal en los puestos y cargos, una adecuada selección para otorgar ascensos, remuneraciones y desarrollo personal e institucional, para entregar mejores servicios a la sociedad.

Esta realidad se presenta no obstante a que el Estado Peruano aprobó en los años 2012 a los 2022, planes nacionales que tienen como común denominador lograr los objetivos de ser un Estado moderno, fortalecer la gestión interna del sector público mediante el perfeccionamiento constante, la competitividad e innovación en los procesos. Una de estas herramientas es el Perfil Policial Peruano (2021) que establece siete dimensiones o competencias generales, que sugiere deben evaluarse para mejorar los procesos en la gerencia de individuos; no obstante, actualmente no se implementa adecuadamente este proceso de valoración del trabajo policial, ni de manera mecánica, mucho menos empleando la tecnología o un software específico.

## **1.2.Descripción del problema**

El reporte de World Economic Forum (2019), prestigiosa y reconocida consultora en el mundo, apuntó que las entidades a nivel global vienen decayendo por la ausencia de personas altamente profesionales, que puedan adaptarse fácilmente a los cambios para garantizar el éxito organizacional. Los países que obtuvieron un mayor puntaje en el desempeño laboral fueron Singapur con un 82.7 % y Guinea con 50.5 %; y en Latinoamérica Jamaica con 73.7 %. Con respecto a Perú ocupa el puesto 77 en el pilar de mercado laboral, siendo consecuencia de la rigidez laboral del Estado, producto de las prácticas de contratación y despido sin motivo, lo que desincentiva la formalización y resta productividad; sin embargo, en las instituciones públicas de algunos países latinoamericanos, han alcanzado mejorar las capacidades, conocimientos y habilidades de sus colaboradores mediante técnicas y estrategias.

En ese mismo sentido, Daft (2011) sostiene que los procesos de contratación, capacitación, y retención de los empleados ha evolucionado hoy en día, pasando de un modelo tradicional a uno modernizado que se preocupa por mejorar las capacidades y el rendimiento de su personal, y así transformar instituciones en organizaciones interactivas que deben ser evaluadas a fin de afinar la efectividad. De la misma forma León (2016) apunta que, en el sector

público, es totalmente factible diseñar y aplicar esta herramienta de valoración del trabajador considerando los intereses organizacionales y del mismo servidor público.

El Decreto Legislativo N° 1267 (2016), que aprueba la Ley de la PNP, establece que la práctica de la función policial necesita de preparación de nivel profesional, técnica e integral que le permita al efectivo policial su crecimiento cultural, social y económico, con base en la disciplina, la meritocracia, el acatamiento absoluto de los derechos y libertades de la persona, con principios y valores en el servicio al ciudadano.

Es por ello que, para poder cumplir con su finalidad Constitucional la Institución Policial, debe ser estar integrada por personas eficientes y eficaces, calificadas y capaces de brindar paz y tranquilidad al ciudadano; no obstante, el proceso administrativo de mayor importancia, como lo es la evaluación del desempeño, está establecida medianamente en las normas internas, y actualmente se viene aplicando en forma inadecuada y no sirve para mejorar la Institución Policial, lo que afecta al propio efectivo policial, y a la Sociedad que requiere servicios policiales de calidad.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***1.3.1. Problema general***

¿Cómo la evaluación del desempeño incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?

#### ***1.3.2. Problemas específicos***

- ¿Cómo el liderazgo incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?
- ¿Cómo el pensamiento crítico incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?
- ¿Cómo la innovación incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?

- ¿Cómo la efectividad incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?
- ¿Cómo el trabajo en equipo incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?
- ¿Cómo la integridad incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?
- ¿Cómo la adaptabilidad incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?

#### **1.4. Antecedentes**

##### ***1.4.1. A nivel internacional***

Barrera (2023) en su investigación doctoral se planteó trazar un piloto de estudio de mercado de los servicios en la Policía de Colombia, que valore la correspondencia entre el servicio entregado y la complacencia de los requerimientos del público usuario. La metodología aplicada fue de tipo longitudinal, exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, de diseño experimental con la caracterización de los elementos financieros, sociales, ambientales de utilidad para la Policía, su preferencia y correlación con el análisis de estadísticas más convenientes. Los resultados aportan un tipo de oferta y demanda de servicios policiales de forma coherente, pertinente y suficiente. La conclusión general cumple con el objetivo de entregar un instrumento para los directores responsables de la paz y tranquilidad de la Sociedad, que les facilita medir el desempeño y las competencias de la Policía de Colombia, con la participación del público usuario en la fiscalización del servicio otorgado, como razonamiento de la investigación de las tácticas diseñadas por dicho Cuerpo Policial.

Gómez (2022) en su estudio, el objetivo general fue proponer lineamientos para mejorar la educación de las policías de Colombia y España. El método tuvo perspectiva mixta, básico, de campo, aplicado y longitudinal; de nivel exploratorio, documental, descriptivo; el diseño es

experimental y observacional, con datos recopilados a ambas policías, los cuales fueron procesados y validados; se entrevistó y encuestó a directores, profesores y alumnos, se examinaron publicaciones de la Prensa y del Gobierno, hizo trabajo de campo observacional. Los resultados dan cuenta de que las policías de Catalunya España y de Colombia, encuentran su campo de acción delimitado tanto Constitucionalmente como por el espacio geográfico, y las funciones que les han sido asignadas. La Conclusión general del estudio determina que estas policías deben considerar sus propias realidades para mejorar la educación policial, en la cual se debe admitir las condiciones especiales de los estudiantes de policía, internados en escuelas que les causa estrés y otros que limitan su rendimiento académico; asimismo, la captación de docentes debe ser en base a perfiles aprobados y que dignifique al profesor policial; finalmente, se debe trabajar para tener estudiantes más activos, y desde las necesidades de la población, fortaleciendo la vocación y ética policial.

León (2016) en su estudio, el objetivo general fue analizar detalladamente la evaluación del desempeño efectuado en las gestiones administrativas anglosajonas desde los años 80, con la finalidad que en Iberoamérica se transparente el servicio sin limitarse únicamente a cumplir con las normas, sino que deben entregar resultados vinculados a los propósitos institucionales. La población analizada estuvo constituida por la administración pública inglesa. El método fue de tipo analítico, y por su ubicación temporal histórico, con enfoque cualitativo; el nivel fue documental, descriptivo, de diseño retrospectivo. La conclusión general es que la herramienta de medir el desempeño del servidor público, debe permanecer en la gestión a fin de transparentar el servicio y generar eficacia del mismo.

#### ***1.4.2. A nivel nacional***

Arteta y Santana (2022) en su estudio, el objetivo general fue presentar un moderno modelo de evaluación del desempeño, basados en el desfasado e inadecuado empleo de este proceso. El método fue de tipo básico aplicado y de enfoque mixto; de nivel descriptivo,

explicativo y experimental, tuvo como base el recojo de información como lluvia de ideas, entrevistas y amplio análisis documental relacionado a las calificaciones y apreciaciones aplicadas al personal. Los resultados arrojaron que más del 90 % del personal ha sido calificado con la nota de cien o sobresaliente sin merecerlo. La conclusión general fue que el actual sistema de valoración funcional no manifiesta una real situación, ya que existe incoherencias entre estos procesos, ya que los instrumentos aplicados están desfasados, y se requiere formular un nuevo Reglamento para tal efecto.

Cervantes (2023) en su tesis doctoral, el objetivo general fue establecer una correlación entre las aptitudes obtenidas por los alumnos en la universidad y el desempeño laboral demandado por las compañías particulares. El estudio fue de orientación cuantitativa, y bivariado, correlacional, paradigma positivista, no experimental y transversal, con una población de 70 alumnos y 60 de muestra. En los resultados se determinó una alta relación entre las dos variables de estudio, mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson (0.746). La conclusión General señala que es evidente que concurre una correlación significativa entre el nivel cognoscitivo de los estudiantes egresados y el rendimiento laboral solicitado por las empresas del sector privado.

Chuctaya (2020) en su tesis doctoral, el objetivo general fue comprobar la reciprocidad entre la evaluación de 360 y la gerencia de personal en la Policía en el Perú. El método fue de orientación cuantitativa, aplicada y correlacional, pues empleó la técnica de la encuesta en una población y muestra de 318 efectivos policiales de las oficinas de Recursos Humanos. El resultado arrojó una correlación significativa entre ambas variables de  $r = 0.899$ . La conclusión determina la reciprocidad entre la evaluación del desempeño de tipo 360 y gestión de personal en la Policía Peruana.

Santa Cruz (2019) en su tesis doctoral, propuso un piloto de evaluación del desempeño docente, en base a métodos y valores para optimar la eficacia de la educación estatal del nivel

inicial en la Región Lambayeque. La metodología fue de tipo socio crítico en su nivel propositivo, aplicada a una muestra de treinta docentes de diferentes centros educativos, seleccionados al azar. Los resultados dieron cuenta que un 80 % de los docentes manifiesta bajo nivel de la calidad de enseñanza, expresada mediante su desempeño educativo, careciendo de un régimen de apreciación de forma incesante. La conclusión da cuenta que en los centros educativos analizados reportan bajos niveles de enseñanza debido entre otros hechos a la deficiente valoración del ejercicio docente, sin considerar a las necesidades de la población.

López (2022) en su tesis doctoral, el objetivo principal fue comprobar si la adecuada gestión del talento humano se involucra en los niveles de calidad del servicio de los Oficiales de reciente egreso en el grado de Alférez. La metodología empleada es aplicada, correlacional, deductivo y no experimental, aplicada en una población de 400 alféreces PNP integrantes de la promoción 2018, egresados en diciembre del 2017, la muestra fue de 212 oficiales. El resultado registra un nivel de influencia de 0.533. La conclusión determinó una influencia significativa en la gestión de personal en los niveles de eficiencia y eficacia del servicio policial en los Oficiales de la Policía en estudio.

### **1.5. Justificación de la investigación**

Es conveniente para sensibilizar a las autoridades del más alto nivel político, en especial al Sector Interior que tiene el control político sobre la Policía Peruana, en el beneficio que significa el empleo adecuado de esta herramienta al servicio de las personas, como parte del fortalecimiento y modernización en la administración pública; también la presente investigación ofrece la oportunidad de profundizar estudios sobre las dimensiones o competencias que deben caracterizar al servidor público.

La Policía Nacional del Perú requiere imperiosamente hacer evaluación del desempeño en forma adecuada, con objetivos y metas establecidas y los resultados deben fortalecer la institucionalidad, la confiabilidad, la imagen institucional, el prestigio y la aceptación de la

Sociedad, que sea una Policía profesional, científica y técnica, con efectivos que se identifiquen con su labor y con su organización; finalmente, de no ejecutar evaluación del desempeño, la Policía se verá cada vez más ineficiente e ineficaz ante la Sociedad.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

No se ha contado con mayor limitación. Las informaciones obtenidas del Área respectiva, han sido conseguidas de primera fuente y sin restricciones; asimismo, para la ejecución de la encuesta se ha contado con la autorización oficial y documentada del Jefe de la Región Policial Lima.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. *Objetivo general***

Establecer la incidencia de evaluación del desempeño con la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

### **1.7.2. *Objetivos específicos***

- Establecer la incidencia del liderazgo en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- Establecer la incidencia del pensamiento crítico en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- Establecer la incidencia de la innovación en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- Establecer la incidencia de la efectividad en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- Establecer la incidencia del trabajo en equipo en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- Establecer la incidencia de la integridad en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

- Establecer la incidencia de la adaptabilidad en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

## **1.8. Hipótesis**

### **1.8.1. Hipótesis general**

La evaluación del desempeño incide significativamente en la administración de personal de la de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

### **1.8.2. Hipótesis específicas**

- El liderazgo incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- El pensamiento crítico incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- La innovación incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- La efectividad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- El trabajo en equipo incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- La integridad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- La adaptabilidad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas

#### 2.1.1. *Evaluación del Desempeño*

La evaluación gerencial constituye un factor importante de la administración, comparado como el “talón de Aquiles” en la integración de personal gerencial, y muy importante para el desarrollo administrativo; además, es la forma completa de un sistema de administración, ya que un gerente planea, organiza, asigna personal, dirige y controla para lograr objetivos y metas con efectividad y eficiencia (Koontz et al., 2012). En ese mismo sentido Guartán et al. (2019) nos dicen que actualmente, el ejercicio laboral se logra calcular en tanto el colaborador pone de manifiesto sus cualidades competitivas conseguidas en forma personal, lo que constituye un proceso valioso para el éxito de la organización.

Sobre la evaluación del desempeño policial, Tudela (2012) asevera que involucra práctica y buena prestación a la comunidad, vinculado a la seguridad y ejercicio de la autoridad policial, al igual que cualquier servicio público, por lo que los policías deben ser ejemplo ante la sociedad y rendir cuenta de sus acciones. En forma similar Bonilla (2018) sostiene que debemos de contar con el mejor desempeño policial toda vez que las organizaciones de Policía, son los poseedores legítimos del monopolio del uso de la fuerza pública, y la consolidación de la democracia presta especial atención al profesionalismo del Policía al hacer empleo de esa atribución de poder que le confiere el Estado.

Respecto a las dimensiones para medir la evaluación del desempeño en la Policía, es preciso considerar las demandas democráticas de la Sociedad sobre los cuerpos policiales, se refieren a las dimensiones de la efectividad, la legalidad y la legitimidad (Bonilla, 2018). En forma similar, González et al. (2017) sostienen que la Policía requiere ser evaluada con patrones concretos que permitan comprobar el acatamiento de su labor, que la realidad en

México lamentablemente los superiores en grado suelen utilizar indebidamente esta herramienta para justificar despidos del personal.

Igualmente, Mohor (2007) apunta que para mejorar la Policía es necesario estar al tanto generosamente del cambio y progreso de varios mecanismos de gestión institucional, estos mecanismos deben ser cuantificables, medibles para verificar la trascendencia del diseño de políticas, planes y estrategias que se implementan, y que deben incluir indicadores, resultados, procesos o actividades, fuentes de datos, encuestas de percepción y victimización la delincuencia y la violencia.

En ese sentido, el Ministerio del Interior (2023) aplicó un Censo de desempeño al personal policial, en el que se recogieron la opinión de casi la totalidad de efectivos policiales, lo que permitió saber en qué condiciones realizan sus labores, sus esperanzas, compromisos, ventajas y debilidades para el buen desempeño de la función policial. Las conclusiones señalan altos índices de insatisfacción de la población, que se debe implementar en los procesos orientados a optimizar el ejercicio policial y la confianza en la Policía, y con un enfoque interdisciplinario reformar y fortalecer la labor policial en forma integral.

De igual forma, IPSOS indica que el Ministerio del Interior (2023) ejecutó el Censo de desempeño policial a los ciudadanos, publicado en un informe denominado: “*¿Qué piensan los ciudadanos?, Desempeño policial y satisfacción ciudadana, 2023 (Encuesta Nacional Urbana)*”. Investigación y Análisis N° 01-2023, sobre desempeño policial, atención al ciudadano, comportamiento ético, complicidad y delincuencia policial, la condición humana de los policías y la victimización en el Perú. En cuanto al desempeño policial, el nivel de confianza y el sentido de protección no califica bien a la labor policial por factores vinculados a las competencias del policía; finalmente, hay una alta percepción de desconfianza en el personal policial que se nutre de actitudes nada favorables, como la prepotencia, falta de

cortesía en el trato al ciudadano, actitudes reñidas con la Ley y la moral que afectan la sensibilidad del ciudadano.

Así también el Ministerio del Interior (2021) aprobó el denominado *Perfil Policial Peruano* a través de la Resolución Ministerial N°. 0590-2021-IN, con el objetivo de profesionalizar a la Policía, con deontología, valores y principios institucionales, en concordancia con las necesidades de los ciudadanos hacia esta Institución y el desempeño de la función policial; se han determinado siete competencias genéricas y diez competencias específicas, que se adecuan a los contextos, ocupaciones especialistas y de áreas territoriales en que ejerce o desempeñan sus funciones los efectivos policiales, se refieren también al “saber ser” y “saber hacer”, que tienen relación con el desempeño policial, perfeccionadas y refrendadas en la formación inicial por los centros de formación policial, y desplegadas en el servicio policial. A continuación, se presenta el cuadro de competencias genéricas.

### **Figuras 1**

*Perfil Policial Peruano (2021)*



*Nota.* Estas siete competencias genéricas del Perfil Policial Peruano, para el presente estudio constituyen las siete dimensiones de la Variable Evaluación del Desempeño.

De acuerdo al Perfil Policial Peruano (2021), las dimensiones proyectadas por el eje familiar, la colectividad y el ambiente profesional, convendrían ser autenticadas en el periodo de formación que les corresponde a los alumnos en las Escuelas y posteriormente durante el servicio en de la Entidad Policial y valorados continuamente durante su práctica profesional. Por lo que razonablemente, el presente estudio ha tomado como base estas siete competencias generales, para que constituyan las siete dimensiones de la variable evaluación del desempeño.

En esa misma línea, la valoración de competitividades constituye un proceso de cogida de certezas sobre el ejercicio profesional, con el intento de constituir un juicio a partir de un referente igualado e emparejar aquellos espacios que demandan ser reforzadas para lograr el horizonte pretendido. (Irigoin & Vargas, 2022)

### **Desarrollo de las siete dimensiones de la variable evaluación del desempeño**

**El liderazgo.** Por el liderazgo todo efectivo policial dentro de su jerarquía, grado y cargo que ocupa, debe actuar con idoneidad, orientar, conducir, motivar al personal a su cargo, optimizando el desempeño de cada uno de sus integrantes y del propio equipo a su cargo, con iniciativa dirigida al bienestar de la comunidad, como respondiente o representante del Estado ante las necesidades o requerimientos de la sociedad. (Perfil Policial Peruano, 2021)

En ese sentido, el liderazgo policial se centraliza en cada uno de sus miembros, quien entendido de sus compromisos maneja sus fortalezas, se rige por los elementos del liderazgo y emplea cabalmente sus actos y mandatos para ser el todo y administrar a sus individuos como un equipo, a efecto de cumplir la misión encomendada. Para lograr estos objetivos, él debe estar al tanto de sus hombres, de sus su comportamientos, motivaciones y maneras. (Rangel, 2015)

**El Pensamiento crítico.** Por esta competencia el efectivo policial debe ser capaz de identificar, examinar, valorar, clasificar e interpretar las diferentes situaciones en que se

encuentra en el cumplimiento rutinario del ejercicio de sus funciones, con claridad y precisión en la planificación y administración de sus actividades. (Perfil Policial Peruano, 2021)

De igual forma, se dice que el pensador crítico se caracteriza por ser una persona que enuncia dificultades e inquietudes de trascendencia, con agilidad y puntualidad, acopia, valora, investiga las informaciones de importancia y emplea opiniones neutras para interpretar esa información positivamente, y arriba a conclusiones y salidas (Naessens, 2015). En esa misma línea, el pensamiento crítico se desarrolla en la medida del crecimiento profesional y de estudios de las personas, que les permite realizar un proceso de toma de decisiones acertado, debido a la capacidad decisiva que ha conseguido. (Mackay et al., 2018)

**La Innovación.** Consiste en optimizar la acción en el desempeño policial e introducir los cambios precisos, sobre la base de la inclusión de nuevos procedimientos, técnicas y estrategias, o el cambio de lo ya existente, orientados a la producción de la mejora en el contexto laboral e Institucional. (Perfil Policial Peruano, 2021)

La innovación constituye el corazón del espíritu de la empresa y, por ello, las compañías deben renovar de forma incesante sus procesos, lo cual fue publicado en el Libro Verde de la Innovación por la Comisión Europea en el año de 1996. (Hidalgo, 1997)

**La efectividad.** Está constituida por indicadores centrales como la victimización, percepción de inseguridad y la confianza ciudadana, pues constituye la dimensión que implica tanto el acatamiento de las metas y objetivos trazados, como también el buen trato al público, la comunicación asertiva con la comunidad; en esta dimensión se destacan las habilidades blandas del servidor capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva, lo cual optimiza la calidad del servicio del Estado. (Perfil Policial Peruano, 2021)

Para nosotros la efectividad está integrada por la eficiencia y la eficacia como elementos fundamentales de acción de la administración pública, y debe estar plasmada en los estatutos

respectivos; además, la eficiencia y la eficacia son factores clave de modernización y vincula al empleado público en un accionar bajo principios éticos. Por ello es importante buscar que cumplir con ambos factores en una gestión de calidad, pues la Policía requiere mejorar estos niveles de efectividad en el cumplimiento de sus funciones frente a la sociedad. (Padilla, 2018)

**El Trabajo en equipo.** Contando con un marco de doctrina policial, propósito en común y metas colectivamente establecidas, el trabajo en equipo involucra el compromiso y desempeño unido, complementario y sistematizado de la maquina policial. (Perfil Policial Peruano, 2021)

El trabajo en equipo debe contar con una naturaleza que hagan un compromiso unido, en el cual es necesaria la autonomía, con roles y puestos precisos, con capacidad para comunicarse e informar, la motivación que le permita enfrentar los cambios necesarios para la empresa o creados por el entorno a cargo de un líder. (Treviño y Abreu, 2017)

**La Integridad.** Se fortalece en los valores esenciales para la actuación policial, tales como la honestidad, responsabilidad y respeto. Es la dimensión encaminada por la rectitud y el acatamiento de las normas y responsabilidades con la Institución. Se dice que el policía que actúa con integridad expresa honestidad, franqueza y cordialidad, actúa con coherencia y, por ello que no existe contrariedad entre lo que dice y lo que hace. (Perfil Policial Peruano, 2021)

La integridad a la sazón es una virtud moral inicial, y la base sobre la cual se puede establecer un buen carácter, es hacer lo correcto aun cuando nadie te está mirando u observando (Torres, 2022). De igual forma, cuando decimos que una persona u organización es íntegra es cuando cumple puntualmente y con honradez y dignidad los compromisos de su cargo o posición. (Torres, 2022)

**La Adaptabilidad.** Se enfoca y apunta principalmente en la capacidad de ajuste del servidor policial frente las situaciones perturbadoras o estados adversos en el servicio y sus

cambios frecuentes, la vinculación con otras instancias que requieren capacidades de acomodo, conversiones eficientes y sobretodo capacidad de compromiso en los grupos de desarrollo personal y profesional. (Perfil Policial Peruano, 2021)

Esta destreza involucra flexibilidad cognitiva y la capacidad de cambiar de rumbo cuando las condiciones lo demandan; es la capacidad de concordar y responder de manera positiva a los cambios en el entorno y a las situaciones inesperadas. (Tuneu, 2023)

### **2.1.2. Administración de Personal**

Sobre el particular Alfaro (2012) apunta que la administración de personal asume diferentes significados indeterminados, como, por ejemplo: gestión del talento humano, relaciones humanas en el trabajo, dirección de personas, conducción de recursos humanos, gerencia de personal, y gestión laboral. En ese mismo sentido todos estos métodos de la administración representan las denominaciones más ventajosas, toda vez que entienden todas las labores, conocimientos y sistemáticas ajustadas a la función de personal. (Rodríguez, 2007)

En esa misma línea, Erazo (2020) nos dice que se trata de derechos humanos, capital humano o acepta ser el talento humano, por lo que puede definir como los procesos administrativos que tienen como objetivo regular positivamente la gestión de las destrezas y prácticas del conjunto de individuos que conforman una corporación orientada a lograr objetivos y metas, dentro de un marco de bienestar para sus colaboradores y a la comunidad.

En concreto trata de reclutar capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los trabajadores de la empresa (Dessler & Varela, 2011). Al referirnos a los objetivos de la gestión de recursos humanos, Raffino (2020) nos expone que son cuatro: 1) Corporativos: apoya en la prosecución de los objetivos organizacionales; 2) Funcionales: consiste en mantener un balance adecuado de personas a fin de no desperdiciarlos; 3) Sociales: debe gestionar que los recursos humanos trabajen en beneficio de la sociedad; y 4) Personales:

debe permitirle al personal las satisfacciones de sus necesidades individuales mediante el trabajo.

Sobre la finalidad, Etecé (2021) sostiene que la administración de personal está para desarrollar el personal que integra la organización, atraer a las personas más calificadas para la búsqueda de empleo, controla los dispositivos de disposición, estimulación, redistribución y capacitación del agente objetivo, el desarrollo del personal que compone una organización.

En la administración de personal como procesos de recursos humanos, Schrader et al. (2022) destacan seis procesos: 1) Integrar, mediante los procesos de selección y admisión de las personas; 2) Organizar, mediante el diseño de actividades que los individuos ejecutan en la organización; 3) Recompensar, para satisfacer las necesidades; 4) Desarrollar, mediante capacitación personal y profesional, desarrollo de competencias y conocimientos; 5) Retener, creando condiciones psicológicas y ambientales, comprende la cultura organizacional, calidad de vida, seguridad, higiene, clima etc., y 6) Auditar para controlar y dar seguimiento a las tareas de los sujetos con objetivos y resultados.

### **Desarrollo de las cinco dimensiones de la variable administración de personal**

Siguiendo a Chiavenato (2011), los procesos básicos o subsistemas de la gestión de personas son cinco (05): 1) Provisión, 2) Organización, 3) Retención, 4) Desarrollo, y 5) Evaluación; consiguientemente, el presente estudio ha tomado como base estos procesos y se ha determinado como las cinco dimensiones de la variable administración de personal, por lo que procederemos al estudio de cada uno de ellas:

**Provisión de personal.** Es el proceso relacionado con el acceso de las personas al medio organizacional, en tanto se trata de proveer del talento humano necesario para su funcionamiento. Este proceso es el responsable de los insumos humanos, y entienden todas las

acciones de exploración de mercado, reclutamiento y selección de personal, y el suministro a las labores. (Chiavenato, 2011)

Para el presente estudio se ha considerado y adaptado este proceso a la Policía, teniendo en cuenta que el personal policial es instruido por la misma Institución, previamente son seleccionados a través de procesos rigurosos que comprenden varios exámenes.

**Organización de personal.** Consiste en establecer la labor de los individuos adentro de la organización, esto es que luego de ser reclutadas y seleccionadas, hay que integrarlas, instalarlas en sus puestos y valorar su ejercicio. Por el diseño del puesto debemos distribuir adecuadamente las tareas y obligaciones para cada uno y por equipos de trabajadores, definir el cómo se debe cometer ese conjunto de tareas, a quien informa el responsable del puesto y a quien inspecciona o manda. La descripción y análisis de puestos reside en formular los quehaceres o compromisos que lo conforman y diferencian del resto de los puestos, y el análisis de puestos estudia y establece todos los requerimientos, compromisos y circunstancias que el puesto exige para su conveniente ejercicio laboral. (Chiavenato, 2011)

**La Retención.** Destacado también como Subsistema de manutención del personal, pues corresponde a toda organización mantener motivados a sus colaboradores, siendo exigente en una serie de atenciones individuales, entre los cuales destacan los regímenes de retribuciones económicas, las asistencias sociales, de pulcritud y seguridad en sus labores. El Subsistema de retención o mantenimiento de los recursos humanos, está referido a sus necesidades, de crecer, tener, pertenecer, ser reconocido estar seguro y divulgarse que está integrado a la organización; por lo que se entiende como las remuneraciones, las prestaciones sociales, la calidad de vida en el trabajo, y las relaciones con las personas. (Chiavenato, 2011)

**Desarrollo.** Las personas tienen una enorme capacidad para cultivarse en habilidades, atraer información, obtener conocimientos, cambiar modos y conductas, así como desarrollar conceptos y abstracciones; por lo que las organizaciones ponen en marcha una diversidad de

medios para desarrollar a su personal, agregarles valor y hacer que cada vez cuenten con más aptitudes y destrezas para el trabajo. Por esta dimensión se ciñen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional, que encarnan las inversiones de la organización en su personal. En las organizaciones las personas resaltan por ser el único elemento activo e inteligente, por su carácter preferentemente hacendoso y por su extraordinario potencial de desarrollo. El campo del desarrollo organizacional continúa vigente y se sustenta en los conceptos y métodos de las ciencias de la conducta, visualiza a la organización como un sistema total y se compromete a mejorar su eficiencia en el largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en las estructuras organizacionales. (Chiavenato, 2011)

En ese sentido, la situación y la competitividad progresivos de los programas de desarrollo gerencial, actualmente han tomado cada vez mayor importancia para que una organización sea eficaz y exitosa. (Dessler & Varela, 2011)

**Evaluación.** Conocido también como el subsistema de auditoría de recursos humanos. El control busca asegurar que las diferentes unidades de la organización trabajen de acuerdo con lo pronosticado. Si los componentes no lo hacen en concordia y al mismo compás, la organización deja de funcionar con eficiencia. En la medida en que ésta trate de relacionarse con su entorno, será forzoso avalar que las diligencias internas se realicen de acuerdo con lo planeado. Las organizaciones no marchan por casualidad, sino de acuerdo con expresas estrategias y reglas que les permitirán alcanzar objetivos definidos. Su comportamiento no es errático, sino racional y proyectado. Para que estas características existan y tengan continuidad es preciso que haya control que se constituye en los procesos administrativos de planificación, organización, dirección y fiscalizar. Tiene como objeto dar seguimiento a todos estos métodos. (Chiavenato, 2011)

La tecnología de información y comunicación aplicada a la administración del potencial humano sustenta que las empresas han tenido que acomodarse a esta nueva forma de convivencia y aplicación virtual, tratando de corregir sus niveles de eficacia y eficiencia en sus procedimientos. (Louffat, 2010)

## **2.2. Marco filosófico**

Saldarriaga (2014) sostiene que la comprensión tradicional de la gestión ha fomentado el pensamiento de que la producción y las ventajas competitivas, deben lograrse induciendo al progreso y el bienestar de los trabajadores, y que los procesos de gestión de personas deben demostrar beneficios claros, organizar personas, tratándolas como individuos y contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades, lo que presupone la idea de la persona como algo mucho más trascendente que un mero recurso. En ese sentido, Puell (2009) sostiene que todos los directivos cualificados, deben crear su propia filosofía para que las empresas utilicen la información para el bien común de la sociedad.

Por su parte Massey (2021) en un estudio sobre los Policías y la Filosofía, sostiene que La Filosofía puede dar lección a los policías en formación sobre el significado de la sociedad, el origen de los derechos de la persona, la política al servicio de la sociedad, la ciencia y otras definiciones; consecuentemente, propone que todos los policías en el periodo de formación, dentro de los contenidos temáticos deben incluirse la dimensión del pensamiento humano y el calor del pensamiento crítico. En ese mismo sentido Jiménez (2022) en a la web AXIATEAM escribió “Filosofía y empresa en recursos humanos”. Declara estar unido a los antiguos de la filosofía por lo que transcribiremos la ideología del uno de estos pensadores de la administración:

**Tabla 1***Ideología de pensadores de la administración*

<b>FILÓSOFO</b>	<b>PENSAMIENTOS</b>
<b>Aristóteles y la plenitud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Somos virtuosos, racionales, sociales y buscamos la felicidad.</li> <li>- Las organizaciones deben reparar los impulsos naturales de la persona.</li> <li>- Los seres humanos quieren creer en algo y servirlo.</li> <li>- Apelemos a la naturaleza del empleado y responderá a esa llamada.</li> <li>- Sus empleados también estarán más motivados si alimenta su curiosidad natural mediante oportunidades de aprendizaje.</li> </ul>
<b>Plutarco y el liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los seres humanos observan a las personas que les rodean y las imitan.</li> <li>- Eso significa que lo que dices es menos importante que lo que haces.</li> <li>- Observan cómo te comportas y si cumples tus promesas, te imitarán.</li> <li>- Si hablas de ética y luego haces recortes, ahí también te imitarán.</li> <li>- Los jóvenes aprenderán de ti, animalos a ir más allá.</li> </ul>
<b>Epicteto y la resiliencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podemos controlar nuestros pensamientos creencias y actitudes, pero todo lo demás está hasta cierto punto fuera de nuestro control.</li> <li>- Si te centras en lo que no puedes controlar, acabarás frustrado.</li> <li>- En situaciones adversas siempre podemos elegir cómo reaccionar.</li> <li>- Céntrate en hacer lo que puedas para mejorar la situación</li> </ul>
<b>Rufo: ética y feedback</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La ética no se estudia, se practica cada día para adquirir buenos hábitos.</li> <li>- Hacer un seguimiento a los progresos para ver cómo se está haciendo.</li> <li>- No confíes sólo en tus intuiciones porque a menudo se equivocan.</li> <li>- El seguimiento te hace ver tu comportamiento o solo dabas vueltas.</li> <li>- Hacer una evaluación basado en pruebas de nuestro rendimiento.</li> <li>- Lo que no son cuentas son cuentos.</li> </ul>
<b>Epicuro el culmen, la felicidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La filosofía debería enseñarnos a ser felices.</li> <li>- La felicidad es fundamental e imprescindible para atraer y retener talento.</li> <li>- Las personas felices se sienten más vinculadas a sus empresas.</li> <li>- La felicidad contribuye al éxito empresarial.</li> <li>- Cuanta más felicidad, mejor toma de decisiones y rendimiento laboral.</li> <li>- El bienestar físico y emocional reduce los costos para las empresas.</li> <li>- La permanencia en la empresa reduce costes de rotación.</li> <li>- A mayor rendimiento, mayor bienestar y satisfacción laboral.</li> </ul>

*Nota. Jiménez (2022)*

## **Marco legal**

La principal norma legal de la PNP que define la evaluación del desempeño es la Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, como el proceso que anualmente se ejecuta con la finalidad de calificar y valorar el ejercicio profesional y logros en el cumplimiento funcional acorde al grado policial. (D. Leg. N° 1149, 2012)

Además, en el tercer párrafo del artículo del artículo 36° de la acotada norma establece que las etapas, equipos de evaluación y el proceso respectivo, se regulan en el Reglamento correspondiente. Así también, esta Ley en la séptima disposición complementaria final fijó un plazo de 180 días hábiles para que se emita el Reglamento, el que fue aceptado por el Decreto Supremo N° 016-2013-IN (2013), el mismo que en el Capítulo V artículos 45° al 52°, están referidos a la evaluación del desempeño, que se limita nuevamente a definirlo como en la Ley, agrega el alcance, el órgano responsable de ejecutar este proceso es la Dirección Ejecutiva de Personal, que los factores e indicadores a tomar en cuenta son las competencias institucionales y personales; agrega además, que los instrumentos empleados serán la indagación cotidiana, la hoja de apreciación cada dos meses y en forma anual, que no es otra cosa que lo mismo que tenemos a la fecha.

Es preciso señalar también que el artículo 40° del Reglamento en comento, dispone que los resultados de la observación y evaluación serán registrados en el “Aplicativo Informático de Observación y Evaluación del Desempeño del Personal PNP”, cuyos resultados serán notificados a los administrados mediante el “Sistema Integrado de Gestión de la Carrera”. Sobre el particular, se ha podido verificar que a la fecha no se ha implementado aun dichos aplicativos.

Actualmente para la evaluación del desempeño del personal de oficiales PNP, desde el año 1989, se cuenta con el Reglamento respectivo aprobado por Resolución Ministerial N°

0213-89-IN/DM (1989); asimismo, para la evaluación del personal de suboficiales tenemos la Directiva N° 54-94-DGPNP/DIPLAD.DP (1994); en ambos casos, la denominación de las normas se hacen mención a la “Apreciación y Calificación” del personal, lo cual, en la práctica, se basa en las hojas de observación que suscribe el superior inmediato de quien depende el efectivo apreciado y calificado. Estas hojas de observación contienen el desarrollo de las principales actividades realizadas por el personal, los méritos y deméritos, Al final del año, el superior inmediato debe apreciar y calificar al personal a su mando, con base a la nota máxima de CIEN (100), este documento es cursado a la superioridad para su conformidad y remitido al Departamento respectivo de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP.

Al respecto, Tello (2019) sostiene que estos procedimientos no se les da el beneficio y la calidad que les corresponde a la Institución Policial, porque estos formatos de “Apreciación y Calificación Anual”, la mayoría se formulan a manuscrito y se vienen otorgando calificaciones de CIEN (El máximo), sin mayor sustento a la mayoría de los oficiales calificados. De igual forma Arteta y Santana (2022) sostienen que este sistema de calificación de evaluación del desempeño, no refleja la realidad de la supuesta eficiencia del personal calificado con la máxima nota de CIEN. Finalmente, Chuctaya (2020) sostiene que esta evaluación es subjetiva y ha generado una baja productividad y un clima laboral inapropiado para la Policía Nacional ante la sociedad.

El Departamento de Evaluación del Desempeño, conforme a la organización de Recursos Humanos PNP, sancionado por R. D. N° 7529 (2022), este Departamento depende de la División de Talento Humano, el mismo que está conformado por cuatro departamentos. 1. De Perfiles, 2. De Evaluación y Desempeño, 3. De Desarrollo de Personas, y 4. De Cultura Organizacional. (Ver Organigrama Figura2)

Este Departamento de Evaluación del Desempeño tiene como funciones: La recepción y codificación de las hojas anuales de apreciación y calificación del personal del personal PNP;

Aconsejar a la División de Talento Humano y otras jefaturas administrativas afines; Orienta a las juntas revisoras en el empleo de las hojas anuales de apreciación y calificación; Dispone y verifica las medidas de seguridad y confidencialidad de las hojas de calificación a fin de salvaguardar la información; Propone cambios o modificatorias de las normas administrativas en los procedimientos de calificación del personal PNP para mejorar estos procedimientos; Supervisa el cumplimiento de los plazos establecidos para la calificación anual del personal; Verifica la veracidad de la información en el sistema informático; Otras funciones inherentes que disponga la Superioridad.

## Figuras 2

## Organigrama de Recursos Humanos de la PNP



*Nota.* El Departamento de Evaluación y Desempeño donde está el problema es resaltado de color amarillo.

### 2.3. Marco conceptual

**Administración.** Proceso cuyo objetivo es planificar, coordinar, organizar, dirigir y controlar con efectividad los recursos de una organización para lograr sus objetivos, maximizando la producción con calidad. (Torcat, 2009)

**Administración de personal.** Deliberación de un extenso campo de relaciones entre los individuos, que concurren por la ineludible asistencia en el transcurso de ocupación de la producción innovadora (Castillo, 2007)

**Administración pública.** Gestión delegada del manejo efectivo de los recursos encaminada al bienestar del interés estatal. (Torcat, 2009)

**Asertividad.** Es la habilidad para transmitir opiniones, posturas, creencias, ideas y sentimientos propios respetando las opiniones de otros. (Torcat, 2009)

**Calificación de méritos.** Denominada también evaluación del desempeño, que se emplea se utiliza para valorar de manera juiciosa del resultado del trabajo, lo que debe permitir a la organización, mantener un estándar en la producción y optimizar los recursos humanos. (Chávez, 2015)

**Capacitación.** Acumulado de diligencias conducentes a generar o incrementar conocimientos y optimar las aptitudes del trabajador, orientada a preparar al personal sobre temas de contenido experto o administrativo. (Chávez, 2015)

**Capital humano.** Acumulado de individuos, con sus capacidades y aptitudes, que dentro una estructura organizacional adecuada y con una conducta en el trabajo pleno y diligente, accede alcanzar a la organización sus objetivos y forma eficaz (Lacalle et al., 2012)

**Evaluación por competencias.** Capacidad que tiene una persona de desarrollar excelentemente una tarea, utilizando sus habilidades destrezas y sapiencias en el progreso de sus destrezas profesionales (Spencer, y Spencer, 1994).

**Empatía.** Es un instinto innato capaz de percibir una emoción en otro por medio de su genética activada de manera directa, sin la intervención de funciones como cognitivas, por lo tanto, la empatía supone el reconocimiento del otro como sujeto de experiencia y no como objeto de comportamiento. (Lipps, 1903)

**Cambio.** resultado de una afanosa forma y libre de trabajo que es inevitable: Ninguna empresa corre de esta propensión. (Del Prado, 1998)

**Cohesión.** Tiene una relación muy significativa con la productividad, al haber cohesión es más factible que el cometido será alto. Nivel en el cual los empleados que forman parte de un grupo se sienten unidos y están interesados en perseverar en el conjunto. (Chávez, 2015)

**Competencias.** Integración de saber hacer en el dominio en un contexto competitivo personal para producir un desempeño anhelado. Son las peculiaridades particulares que han demostrado tener un vínculo con el desempeño sobresaliente. (Torcat, 2009)

**Competitividad.** Capacidad que tiene una sociedad para conseguir renta en el mercado en relación a sus contendientes. (Torcat, 2009)

**Cultura organizacional.** Son determinantes de conducta particular y grupal, que se conforma por las normas y valores que conllevan los miembros de una empresa. (Chávez, 2015).

**Eficacia.** “Hacer lo indicado” como muestra de la capacidad para lograr las metas propuestas en los planes de trabajo. (Torcat, 2009)

**Eficiencia.** “Hacer bien las cosas”, es reducir al mínimo los recursos agotados para lograr los objetivos de la organización. (Torcat, 2009)

**Evaluación por competencias.** Procedimiento de valoración de las habilidades, capacidades y conocimientos de un trabajador comparadas con las competencias requeridas y forzadas para el puesto. (Álvaro, 2020)

**Investigación del mercado de recursos humanos.** Consiste en atraer oportunamente a las personas que necesita la organización, en número adecuado y con las competencias requeridas por la organización, logrando motivarlos para que se incorporen a la empresa. (Mondy, 2010)

**Liderazgo.** Los futuros líderes deben ser negociadores que puedan desarrollar estrategias para acomodarse al cambio. (Del Prado, 1998)

**Inteligencia emocional.** Es saber descubrir, valorar, con precisión las emociones y sentimientos. (Torcat, 2009)

**Organización.** Sistema constituido y en progreso cuyos esfuerzos sistematizados tienen por esencia alcanzar metas en ambiente eficiente; es un conjunto relativamente estable de individuos. (Torcat, 2009)

**Sinergia.** Suma total de la voluntad que puede brindar un grupo cualquiera, alianza de dos o más causas a fin de adquirir efectos. (Torcat, 2009)

**Sistemas de información.** Sistema de indagación para enlazar ordenadores y otros equipos informáticos entre sí, con la finalidad de colaborar con información y recursos. Toma también el nombre de red informática. (Torcat, 2009)

**Socialización.** Acciones promovidas por la organización para constituir los proyectos de la organización y del individuo. Paso que adecua a los trabajadores de la cultura organizacional. (Torcat, 2009)

**Valores.** Productos, bienes y conducta que les acompaña, y la importancia de las comisiones para esa persona. Es también conocido como el conjunto de doctrinas perpetuos que posee una persona. (Torcat, 2009)

### III. MÉTODO

#### 2.1. Tipo de Investigación

Esta investigación fue con enfoque cuantitativo, toda vez que se centró en el concepto empírico, por lo que tiene una utilidad en la medición de la cuantía de dos variables, pues, gracias a este enfoque, se permitió establecer tendencias y la prueba de hipótesis. (Arispe et al., 2020); De tipo básico porque posee la intención de contribuir a la comunidad científica a través de nuevos conocimientos. (Arispe et al., 2020); De diseño no experimental porque no tuvo manejo intencional de variables, ya que los fenómenos solo son observados en su contexto para después examinar. (Hernández et al, 2006)

Asimismo, siguiendo a Hernández et al. (2006) la presente investigación presenta la siguiente metodología: Nivel descriptivo correlacional, porque detalla una realidad en todos sus componentes principales; fue explicativo porque buscó encontrar las causas del problema. Correlacional, porque persiguió encontrar el nivel de correlación entre las dos variables de estudio; finalmente, por la ubicación temporal, el estudio fue de corte transversal porque examinó el nivel de las variables en un momento determinado y con distintos grupos de personas. (Hernández et al, 2006)

#### 3.2. Población y Muestra

##### **Población**

Al respecto, luego que se ha determinado cuál será la unidad de muestreo/análisis, determinamos la población que va ser analizada, y sobre la cual se procura generalizar las derivaciones. La población viene a ser el conjunto de casos que convienen con una serie de detalles. (Hernández et al., 2014)

Nuestra población de estudio estuvo conformada por la totalidad de personas cuya característica común es que prestan servicios en la División Lima Este, que consiste en 2,748

efectivos policiales en situación de actividad, que por naturaleza institucional son seleccionados, formados, capacitados y el desarrollo de sus actividades profesionales son administradas por la Policía Nacional del Perú, sin distinción de sexo, cuyas edades fluctúan entre los 20 a los 60 años, que han prestado servicios en otras unidades policiales y pueden prestar servicios en cualquier lugar del Territorio Peruano, por lo que fue totalmente posible medir y cuantificar las variables de estudio, y las derivaciones de la presente tesis están en la capacidad de ser generalizados a la totalidad del Universo constituido por toda la Institución Policial.

En esa misma línea, la población es la totalidad de individuos, objetos o medidas con peculiaridades frecuentes que se hallan en un lugar y tiempo fijo, contiene todas las unidades de observación que completan el acontecimiento. (Carrasco, 2009)

### **Muestra**

Siendo la población finita, se ha establecido la muestra aplicando la siguiente fórmula:

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

En donde:

n = Muestra de investigación

Z = Es el patrón de confiabilidad al 95 % o igual a 1.96

P = Probabilidad de éxito = 0.5 (por margen de error)

q = Probabilidad de fracaso = 0.5 (por margen de error)

N = Población de estudio

e = Error admisible = (5 %)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 2748}{0.05^2(2748 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 337$$

La utilidad de una muestra no probabilística se presenta en estudios que demandan elementos representativos de una población, sino una metódica y examinada deliberación de individuos con ciertas peculiaridades. (Hernández et al., 2006)

El muestreo por conveniencia implica ajustar tanto las ventajas como las limitaciones de este enfoque, y se caracteriza por seleccionar elementos disponibles y accesibles para el investigador, de una selección rápida y conveniente de participantes, lo que ahorra tiempo y recursos. El muestreo deliberado o por razonamiento, es el excelente tipo de muestreo no probabilístico, ya que se basa en la experiencia del investigador con la población; sin embargo, requiere mucha claridad y detalle en los juicios y maneras para seleccionar a la muestra. (Vara, 2012)

### 3.3.Operacionalización de variables

**Tabla 2** Operacionalización de la Variable Evaluación del Desempeño

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1:</b> Evaluación del desempeño	Esta variable está integrada por siete competencias genéricas, las que deben ser entendidas como las capacidades de “saber hacer”, “saber ser”, que son frecuentes en la colectividad. (Perfil Policial Peruano, 2021)  Nuestro estudio ha determinado como dimensiones de esta variable a las siete competencias genéricas, las cuales convendrían ser legitimadas en la formación que reciben los policías y evaluadas en su desempeño profesional.	Liderazgo	Honor	P-1	Hemos empleado la Escala de Likert de tipo acuerdo de cinco niveles que adquieren valores que se indica:  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Vocación de servicio	P-2	
			Razonamiento lógico	P-3	
			Comunicación efectiva	P-4	
			Mejora continua	P-5	
			Cambio	P-6	
			Eficiencia	P-7	
			Eficacia	P-8	
			Objetivos en común y	P-9	
			Cooperación	P-10	
			Honestidad	P-11	
			Responsabilidad	P-12	
			Flexibilidad	P-13	
			Conciliación	P-14	

*Nota.* Elaboración propia

**Tabla 3***Operacionalización de la Variable administración de personal*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 2:</b> Administración de Personal	Los procesos elementales de personas son 5: Provisión, Organización, Retención, Desarrollo, y Evaluación de las personas. (Chiavenato, 2011)	Provisión	Difusión	P-1	Para medir esta variable también hemos empleado la escala de Likert de tipo acuerdo de cinco niveles:  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Admisión	P-2	
			Formación	P-3	
			Selección	P-4	
		Organización	Diseño de puestos	P-5	
			Definición de cargos	P-6	
			Evaluación del desempeño	P-7	
		Retención	Remuneración	P-8	
			Bienestar y apoyo	P-9	
		Desarrollo	Salud	P-10	
			Capacitación y especialización	P-11	
			Desarrollo personal	P-12	
		Evaluación	Desarrollo organizacional	P-13	
			Banco de datos	P-14	
			Control de personal	P-15	

*Nota.* Elaboración propia

### **3.4. Instrumentos**

#### **3.4.1. *Técnicas de recopilación de datos***

En los estudios o investigaciones es preciso conseguir información sobre las propiedades, caracteres y concepciones (variables) coherentes con los partícipes, acontecimientos, hechos, asuntos, colectividades y cosas que avisan el proceso de investigación” (Quipas, s.f., citada por Ríos, 2017, p. 108).

Uno de los métodos empleados en este estudio fue la encuesta que radica en congregar las concepciones de los expertos/participantes sobre un tema dado, por medio de la reciprocidad verbal personalizada entre ellos y el estudioso. (Ríos, 2017, p. 109)

El instrumento empleado fue el cuestionario estructurado, que no es otra cosa que se utiliza para calcular o explorar diversas circunstancias y contextos. El interrogatorio fue estructurado, ya que las opciones de contestación a cada pregunta tuvieron elecciones predefinidas, por lo que el análisis estadístico resultó mucho más flexible. (Vara, 2012)

Asimismo, en la presente investigación se ha empleado la técnica de la observación, en la cual el investigador examina las peculiaridades de ciertas maneras de los partícipes. (Ríos, 2017)

#### **3.4.2. *Validez de los instrumentos***

Se ha aplicado la validez de contenido, teniendo en consideración que las dimensiones de las variables que se han medido, en el caso de la variable evaluación del desempeño, fueron tomadas de las mismas competencias generales elaboradas en el Perfil del Policía Peruano (2021), y en el caso de la variable administración de personal, se ha considerado las dimensiones de los procesos de la administración de personal de Chiavenato (2011); ambos casos sustentados en la parte pertinente de la presente investigación.

Para Hernández et al. (2014) la evidencia de contenido es el nivel en que un instrumento manifiesta influencia detallada del contenido que se mide. De igual forma, la validez de

contenido es la categoría en que un instrumento manifiesta un dominio específico de contenido de lo que se calcula. (Rios, 2017)

La subsiguiente tabla se ha elaborado para demostrar la validez del instrumento, en base a las puntuaciones otorgadas por los tres expertos que han tomado previo conocimiento del contenido de la presente investigación, y además son metodólogos de prestigio conocido.

**Tabla 4**

*Niveles de Validez de los Cuestionarios por Expertos*

N°	Expertos	Evaluación del Desempeño		Administración de Personal	
		Puntaje	%	Puntaje	%
01	<b>Dra. Delia</b>				
	<b>Yerba Centeno</b>	92	92 %	92	92 %
02	<b>Dr. Jordán</b>				
	<b>Rosas Valdivia</b>	95	95 %	95	95 %
03	<b>Dr. Jaime</b>				
	<b>Chávez Sánchez</b>	90	90 %	90	90 %
<b>Promedio de Valoración</b>		92.33	92.33 %	92.33	92.33 %

*Nota.* Las puntuaciones evidencian el alto nivel de validez de las variables en estudio.

### 3.4.3. *Confiabilidad de los instrumentos*

Tenemos varias maneras de deducir la confiabilidad del instrumento de medición, todos manejan operaciones y técnicas que producen factores de confianza. Casi todas estas escalas miden de cero (0) hasta uno (1), donde cero tiene un significado de nula fiabilidad o mayor error, y el coeficiente uno denota 100 % de fiabilidad o perfecta del instrumento (Hernández et al., 2014); sin embargo, en la práctica resulta casi imposible que fiabilidad sea perfecta, pero desde ya hay que procurar que este error sea el mínimo, la fiabilidad está vinculada a la

precisión y congruencia del instrumento, que debe ser sometido en repetidas veces al propio sujeto, cuerpo o contexto, buscando que produzca semejantes resultados; finalmente, es sabido que el Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) es el método más empleado y sencillo para este procedimiento. (Vara, 2012)

### Para la Variable 1: Evaluación del Desempeño

**Tabla 5**

*Resumen de procesamiento de datos*

		N	%
Casos	Válido	337	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	337	100.0

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

**Tabla 6**

*Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
,917	,920	14

*Nota.* Una vez cometido el presente cuestionario al análisis del Alfa de Cronbach nos da el siguiente resultado:

**Criterios de confiabilidad de valores:** -1 A 0: No es confiable; 0.01 a 0.49: Baja confiabilidad; 0.5 a 0.75: Moderada confiabilidad; 0.76 a 0,89: Fuerte confiabilidad; 0.9 a 1: Alta confiabilidad. Por lo tanto, la confiabilidad está asegurada (0,917)

**Tabla 7***Estadísticas del Total de Elementos*

	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Correlación múltiple al cuadrado</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
pre1	40.68	156.653	0.567	0.396	0.914
pre2	40.61	154.434	0.635	0.496	0.912
pre3	40.43	152.907	0.734	0.638	0.908
pre4	40.58	152.709	0.777	0.686	0.907
pre5	40.88	156.263	0.591	0.427	0.913
pre6	40.54	154.529	0.711	0.628	0.909
pre7	40.41	153.630	0.724	0.644	0.909
pre8	40.06	157.208	0.535	0.478	0.915
pre9	40.89	155.517	0.559	0.452	0.915
pre10	41.55	160.141	0.456	0.549	0.918
pre11	41.16	157.454	0.564	0.537	0.914
pre12	40.47	154.530	0.705	0.653	0.909
pre13	40.58	154.233	0.742	0.691	0.908
pre14	40.48	156.106	0.675	0.557	0.910

*Nota.* Si se quería impedir o reducir cualquiera pregunta del cuestionario, no perturbaría mucho ya que la generalidad de interrogaciones tiene una buena confiabilidad asumiendo valores mínimos de 0.908, es decir aun exterioriza una fuerte confiabilidad.

**Para la Variable 2: Administración de Personal****Tabla 8***Resumen de Procesamiento de Casos*

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válido	337
	Excluido <sup>a</sup>	0
	Total	337
		100.0
		.0
		100.0

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

**Tabla 9***Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,971	,971	15

*Nota.* Una vez sometido el presente cuestionario al examen del Alfa de Cronbach nos da el resultado de alta confiabilidad: 0,971.

**Tabla 10***Estadísticas del Total de Elementos*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pre1	51.67	224.286	0.611	0.461	0.972
pre2	51.42	217.768	0.797	0.766	0.969
pre3	51.37	215.020	0.859	0.842	0.968
pre4	51.34	216.778	0.853	0.786	0.968
pre5	51.39	216.198	0.862	0.789	0.968
pre6	51.40	217.015	0.842	0.785	0,968
pre7	51.47	218.149	0.779	0.697	0.969
pre8	51.59	216.147	0.831	0.741	0.968
pre9	51.40	215.193	0.883	0.820	0.967
pre10	51.42	217.041	0.853	0.793	0.968
pre11	51.35	217.597	0.857	0.798	0.968
pre12	51.41	217.597	0.886	0.828	0.967
pre13	51.34	216.741	0.868	0.813	0.968
pre14	51.45	217.719	0.858	0.782	0.968
Pre15	51.50	224.548	0.623	0.443	0.972

*Nota.* Si se esperaría inhibir o reducir cualquiera pregunta del cuestionario, no perturbaría mucho ya que la generalidad de preguntas tiene una buena confiabilidad, asumiendo valores mínimos de 0,908, es decir aun muestra una fuerte confiabilidad.

**3.5. Procedimientos**

Siguiendo a Vara (2012) el procedimiento de investigación es la representación, con todo pormenor del sumario que se ejecuta durante el curso de recolección de datos. Se le conoce

también como el trabajo de campo, ya que hace mención a la investigación directa de la realidad ya no solo de gabinete o de escritorio.

Estos procedimientos contienen cuatro aspectos básicos:

### **3.5.1. *Identificación y contacto muestral***

Para identificar el ejemplar de estudio, se ha determinado que sea un grupo de personal policial en servicio activo, debido a que en su totalidad tienen experticia en la realidad del fenómeno investigado, y tienen en común haber sido seleccionados, formados, capacitados en forma igualitaria en las escuelas de formación policial y ejercen sus funciones a nivel nacional, bajo un Comando único, con un marco legal institucional policial; por lo tanto, cualquier efectivo o unidad policial, están en las mismas condiciones de integrar la muestra de estudio, población o universo. Por tales consideraciones, se solicitó con fecha 22 de noviembre del 2023, al General PNP jefe de la Región Policial Lima, su autorización para realizar la encuesta al personal a su cargo, habiendo sido autorizado mediante documento oficial de fecha 24 de noviembre para ejecutar dicha encuesta en la División Policial Lima Este, que cuenta con 2,748 servidores policiales entre varones y damas.

### **3.5.2. *Ejecución de los instrumentos***

Se aplicaron los instrumentos en forma colectiva a través del WhatsApp personal de cada uno de los efectivos policiales, que voluntariamente contestaron la encuesta, habiendo obtenido la cantidad de 337 respuestas en formularios de Google Forms, que fueron enviados directamente desde nuestro navegador, cuyos resultados han sido obtenidos en forma inmediata.

### **3.5.3. *Distribución y tabulación de datos***

Para la organización y tabulación de los datos, luego de efectuada la encuesta externa, se descargó la información del Google Forms, de manera rápida y fácil con tablas dinámicas en hoja de cálculo Excel.

### **3.6. Análisis de datos**

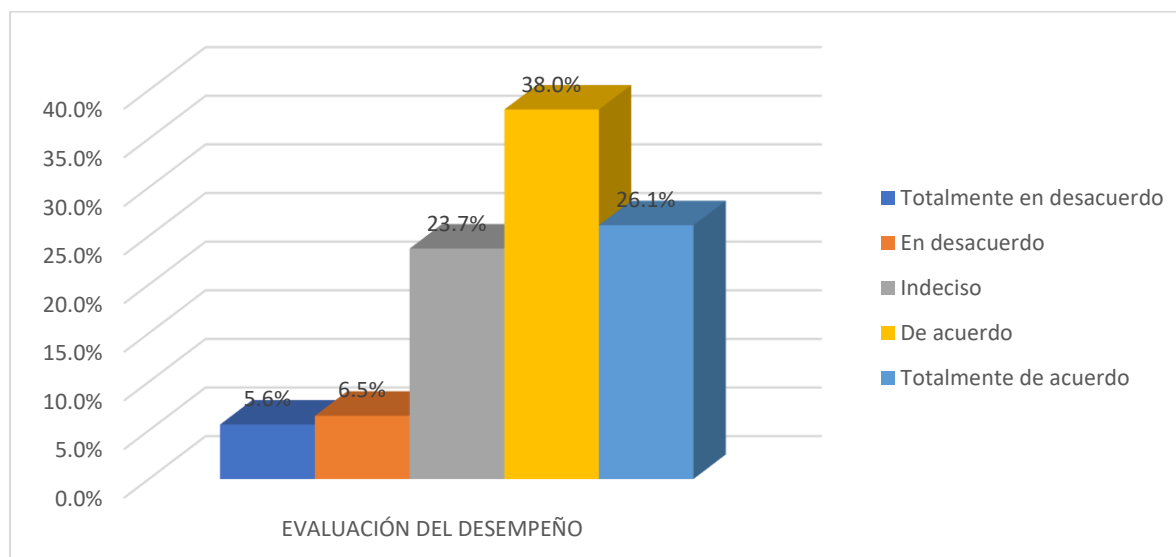
Han sido procesados en el software IBM SPSS Statistics 29, aplicando la técnica de análisis cuantitativo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de los resultados

#### Figuras 3

*Porcentaje obtenido: variable evaluación del desempeño*



**Tabla 11**

*Niveles de evaluación del desempeño*

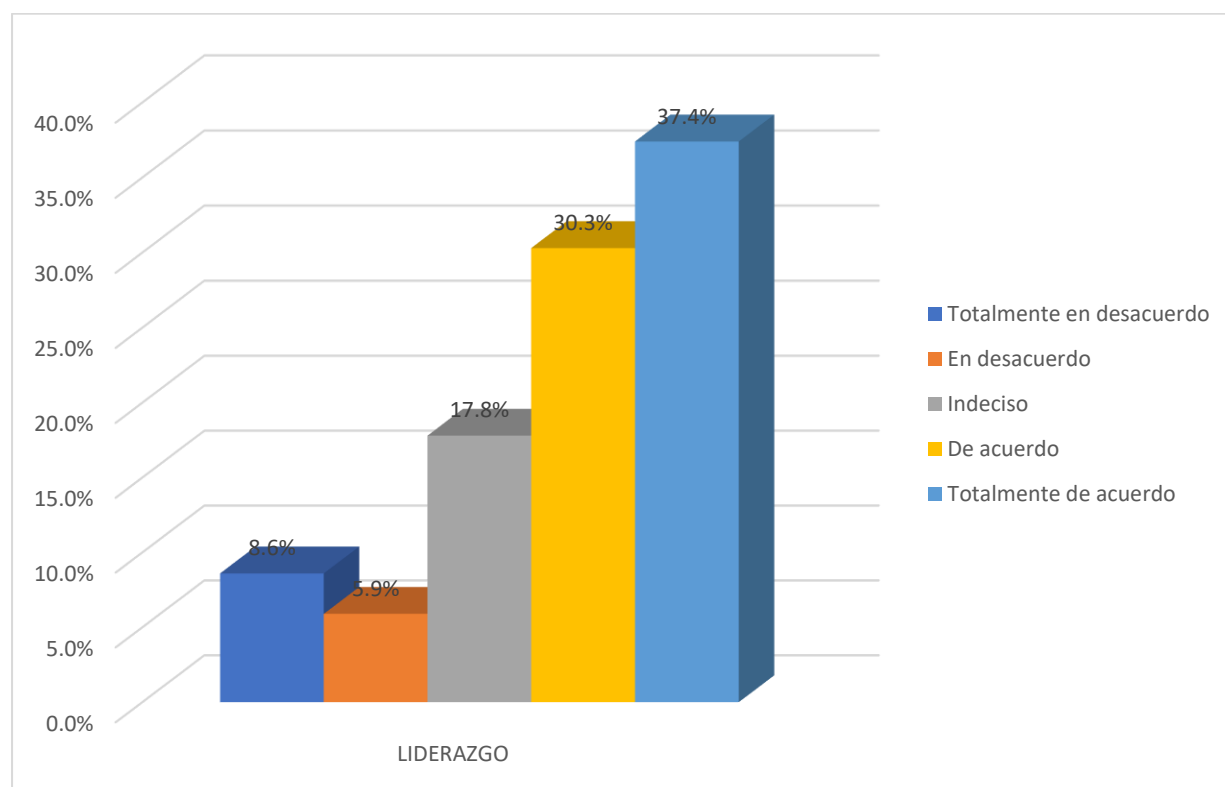
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	19	5,6	5,6	5,6
<b>En desacuerdo</b>	22	6,5	6,5	12,2
<b>Indeciso</b>	80	23,7	23,7	35,9
<b>De acuerdo</b>	128	38,0	38,0	73,9
<b>Totalmente de acuerdo</b>	88	26,1	26,1	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede apreciar, ante los enunciados con las siete dimensiones de la variable evaluación del desempeño, presentadas a los 337 policías encuestados, el 5.6 % está totalmente

en desacuerdo, y el 6.5 % de mostró en desacuerdo. Estas respuestas denegatorias, que es un mínimo segmento, denotan disconformidades con el cumplimiento de las dimensiones establecidas en el Perfil Policial Peruano; asimismo, un sector considerable del 23. 7% se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que desconoce las bondades de la evaluación del desempeño o es indiferente con el tema; finalmente, tenemos que el 38 % está de acuerdo, y el 26.1 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que gran número de los encuestados ve la evaluación del desempeño como un aspecto significativo y positivo en el ámbito laboral.

#### Figuras 4

*Porcentaje obtenido de la dimensión liderazgo*



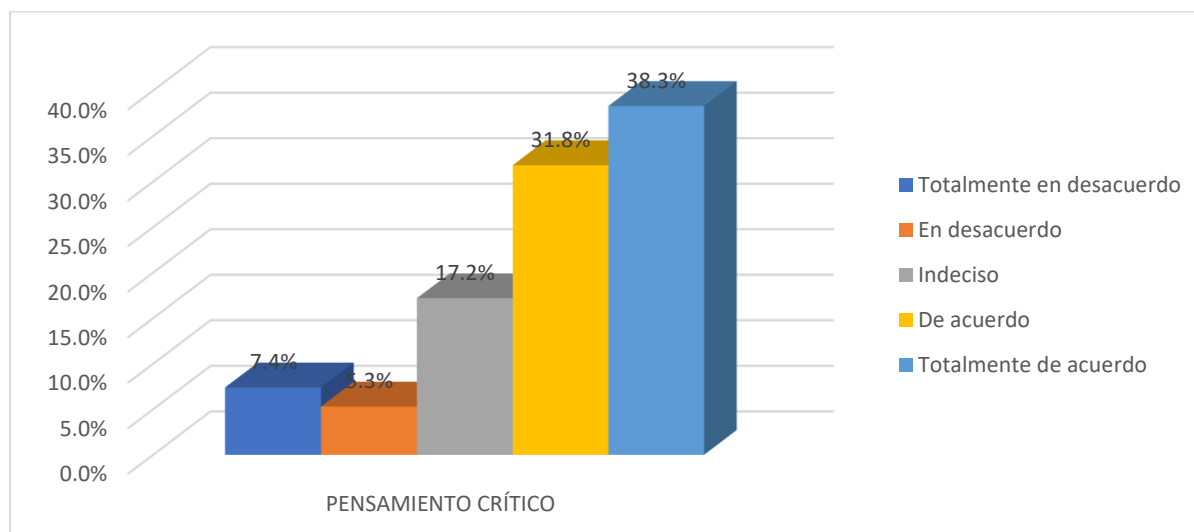
**Tabla 12***Niveles de liderazgo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	29	8,6	8,6	8,6
<b>En desacuerdo</b>	20	5,9	5,9	14,5
<b>Indeciso</b>	60	17,8	17,8	32,3
<b>De acuerdo</b>	102	30,3	30,3	62,6
<b>Totalmente de acuerdo</b>	126	37,4	37,4	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede apreciar, ante las aseveraciones relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión liderazgo, como son el honor y la vocación de servicio, presentadas a los 337 policías encuestados, el 8.6 % está totalmente en desacuerdo, y el 5.9 % de mostró en desacuerdo. Estas ponencias negativas, no obstante, a constituir un mínimo segmento, denota discrepancias o disconformidades con el cumplimiento de estos valores durante el servicio policial; asimismo, un sector considerable del 30.3 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 30.3 % está de acuerdo, y el 37.4 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que una mayoría de los encuestados ve el liderazgo como una muestra positiva de parte del personal policial en favor de la Sociedad receptora de los servicios policiales y del propio personal PNP.

## Figuras 5

Porcentaje obtenido de la dimensión pensamiento crítico



## Tabla 13

Niveles de la dimensión pensamiento crítico

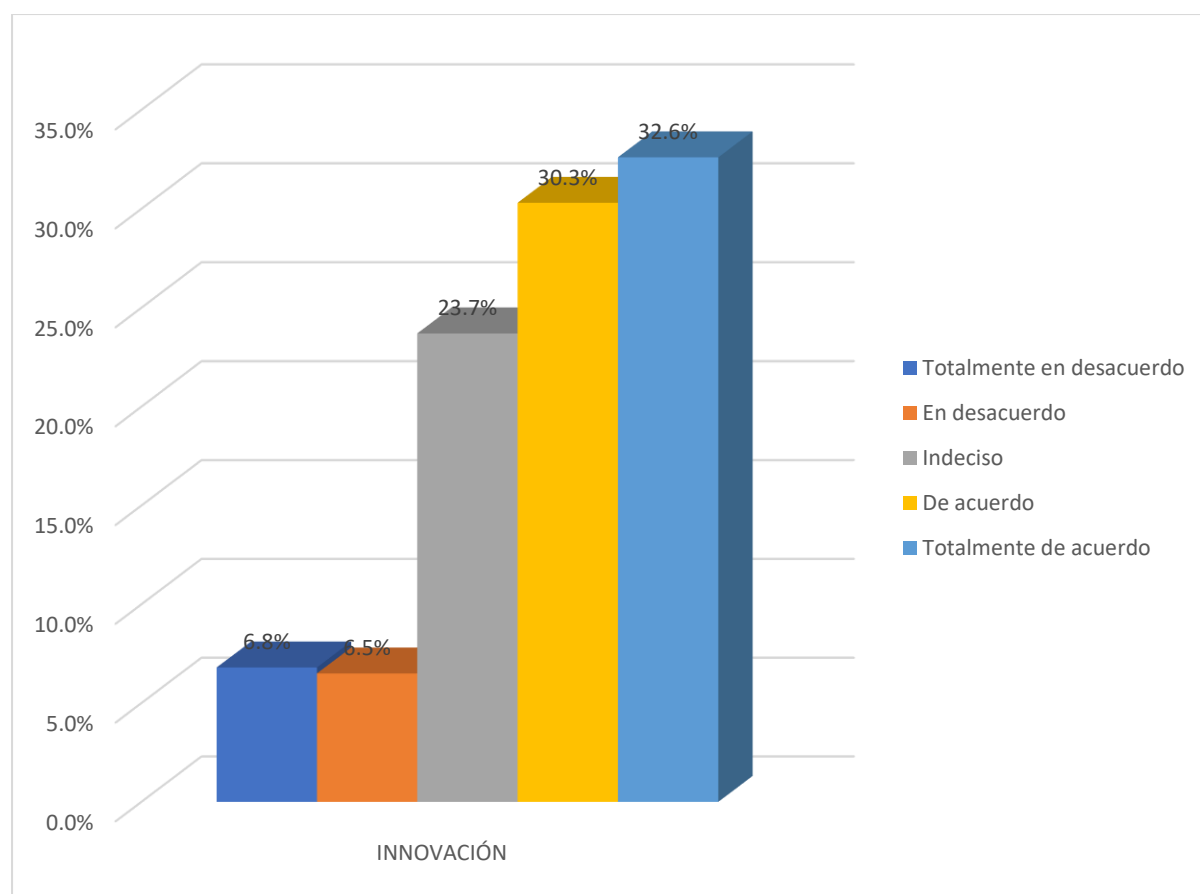
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	7,4	7,4	7,4
En desacuerdo	18	5,3	5,3	12,8
Indeciso	58	17,2	17,2	30,0
De acuerdo	107	31,8	31,8	61,7
Totalmente de acuerdo	129	38,3	38,3	100,0
Total	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como podemos ver, ante las exposiciones relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión pensamiento crítico, como son el razonamiento lógico y la comunicación efectiva, presentadas a los 337 policías encuestados, el 7.4 % está totalmente en desacuerdo, y el 5.3 % de mostró en desacuerdo. Estas ponencias negativas que constituyen la minoría, sugieren discrepancias con el cumplimiento de estos valores durante el servicio policial; asimismo, un

sector considerable del 17.2 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que desconoce o no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 31.8 % está de acuerdo, y el 38.3 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que una mayoría de los encuestados ve el pensamiento crítico como una muestra positiva de parte del personal policial durante sus intervenciones como efectivos policiales en favor de la comunidad que requiere de los servicios policiales.

## Figuras 6

*Porcentaje obtenido de la dimensión innovación*



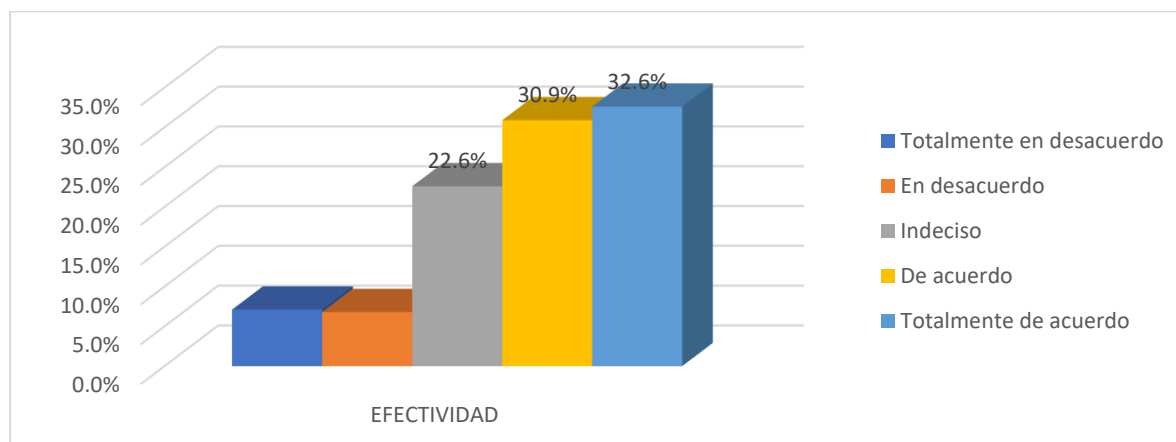
**Tabla 14***Niveles de la dimensión innovación*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	23	6,8	6,8	6,8
<b>En desacuerdo</b>	22	6,5	6,5	13,4
<b>Indeciso</b>	80	23,7	23,7	37,1
<b>De acuerdo</b>	102	30,3	30,3	67,4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	110	32,6	32,6	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como podemos ver, ante los enunciados relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión innovación, como son la mejora continua y el cambio, presentadas a los 337 policías encuestados, el 6.8 % está totalmente en desacuerdo, y el 6.5 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas que constituyen la minoría, sugieren discrepancias con la gestión de los entes encargados de modernizar la gestión de los procesos en la administración de personal y la propia administración de la Policía; asimismo, un sector considerable del 23.7 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que desconoce o no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 30.3 % está de acuerdo, y el 32.6 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve la innovación como un aspecto muy importante en la gestión de los procesos de administración de los recursos humanos en la PNP.

## Figuras 7

### Porcentaje obtenido de la dimensión efectividad



## Tabla 15

### Niveles de la dimensión efectividad

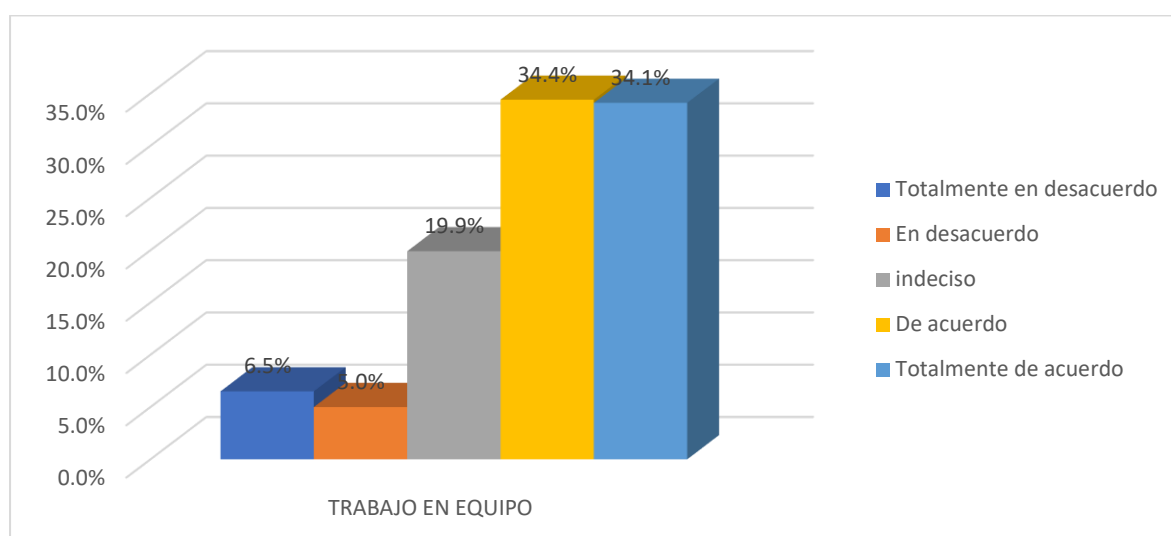
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	24	7,1	7,1	7,1
<b>En desacuerdo</b>	23	6,8	6,8	13,9
<b>Indeciso</b>	76	22,6	22,6	36,5
<b>De acuerdo</b>	104	30,9	30,9	67,4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	110	32,6	32,6	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se aprecia, ante los enunciados relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión efectividad, como son la eficiencia y la eficacia, presentadas a los 337 policías encuestados, el 7.1 % está totalmente en desacuerdo, y el 6.8 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas que constituyen la minoría, sugieren disconformidades con la eficiencia y eficacia de los servicios policiales y la gestión de los procesos de personal; asimismo, un sector

considerable del 22.6 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que desconoce o no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 30.9 % está de acuerdo, y el 32.6 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve la efectividad como un aspecto muy importante que se viene dando en el cumplimiento de los servicios e intervenciones policiales y de la gestión de recursos humanos.

## Figuras 8

### Porcentaje obtenido del trabajo en equipo



## Tabla 16

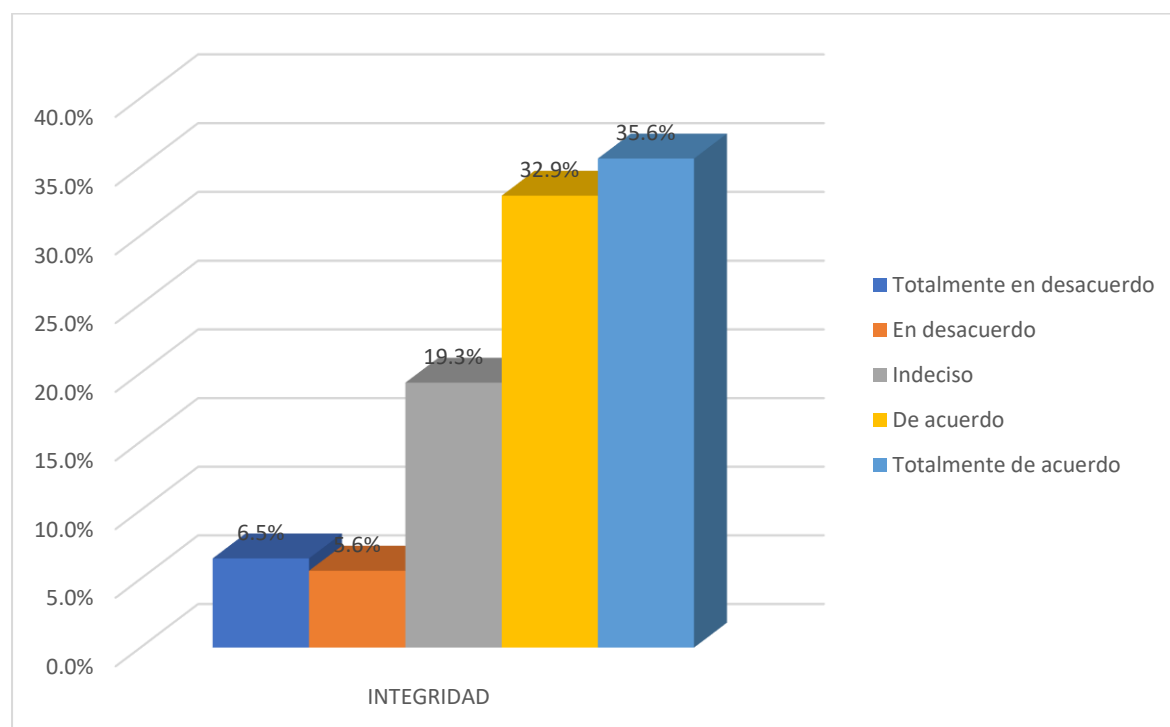
### Niveles de la dimensión trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	22	6,5	6,5	6,5
<b>En desacuerdo</b>	17	5,0	5,0	11,6
<b>indeciso</b>	67	19,9	19,9	31,5
<b>De acuerdo</b>	116	34,4	34,4	65,9
<b>Totalmente de acuerdo</b>	115	34,1	34,1	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede observar, ante los enunciados relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión trabajo en equipo, como son objetivos en común y la cooperación, presentadas a los 337 policías encuestados, el 6.5 % está totalmente en desacuerdo, y el 5.0 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas que constituyen la minoría, sugieren discordancias con la actitud de ciertos efectivos policiales de trabajar aisladamente durante sus intervenciones; asimismo, un sector considerable del 19.9 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 34.4 % está de acuerdo, y el 34.1 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve el trabajo en equipo como la mejor estrategia para lograr los objetivos y metas trazadas, en beneficio del público usuario.

## Figuras 9

*Porcentaje obtenido de la dimensión integridad*



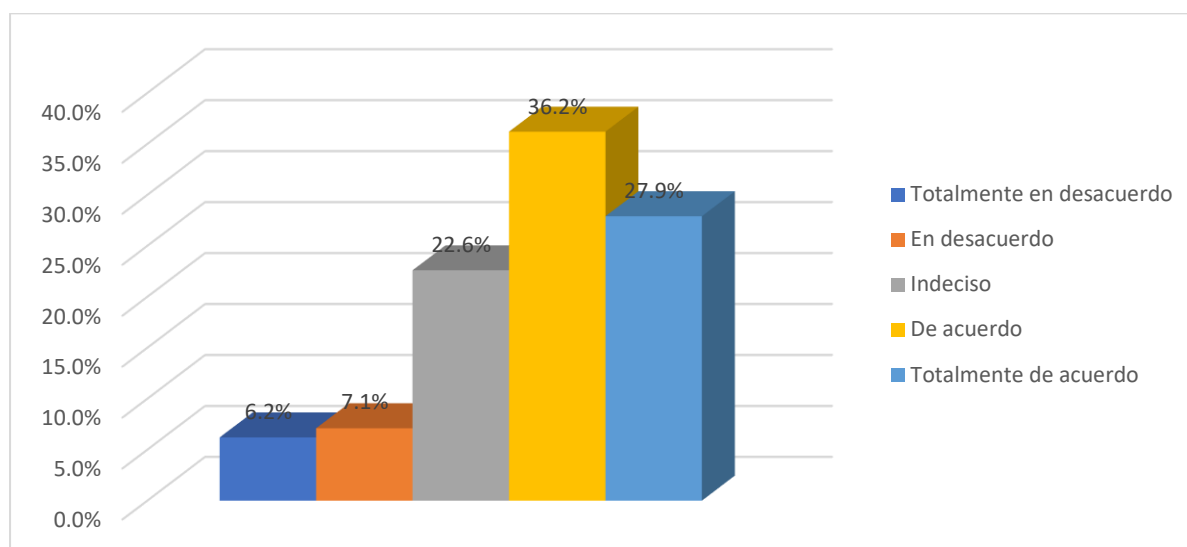
**Tabla 17***Niveles de la dimensión integridad*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	22	6,5	6,5	6,5
<b>En desacuerdo</b>	19	5,6	5,6	12,2
<b>Indeciso</b>	65	19,3	19,3	31,5
<b>De acuerdo</b>	111	32,9	32,9	64,4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	120	35,6	35,6	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede observar, ante los enunciados relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión Integridad, como son la honestidad y responsabilidad, presentadas a los 337 policías encuestados, el 6.5 % está totalmente en desacuerdo, y el 5.6 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas que constituyen la minoría, sugieren discordancias con la falta de valores en ciertos efectivos policiales como son como son la falta de transparencia y la irresponsabilidad en el ejercicio de la función policial; asimismo, un sector considerable del 19.3 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 32.9 % está de acuerdo, y el 35.6 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve la Integridad como una muestra de valores que sustentan el accionar policial durante el cumplimiento de las funciones.

## Figuras 10

*Porcentaje obtenido de la dimensión adaptabilidad*



## Tabla 18

*Niveles de la dimensión adaptabilidad*

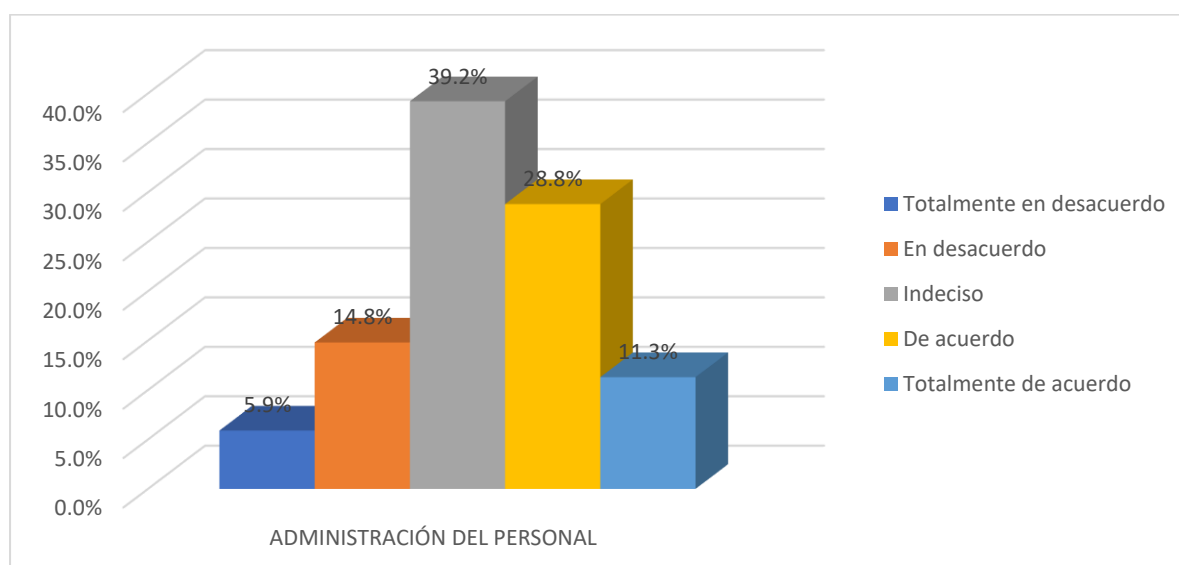
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	21	6,2	6,2	6,2
<b>En desacuerdo</b>	24	7,1	7,1	13,4
<b>Indeciso</b>	76	22,6	22,6	35,9
<b>De acuerdo</b>	122	36,2	36,2	72,1
<b>Totalmente de acuerdo</b>	94	27,9	27,9	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede ver, ante los enunciados relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión Adaptabilidad, como son la flexibilidad y la conciliación, presentadas a los 337 policías encuestados, el 6.2 % está totalmente en desacuerdo, y el 7.1 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas que constituyen la minoría, sugieren discordancias con la falta actitudes blandas y solución de conflictos en ciertos efectivos policiales durante sus

intervenciones; asimismo, un sector considerable del 22.6 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 36.2 % está de acuerdo, y el 27.9 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que una mayoría de los encuestados ve la Adaptabilidad como un factor de importancia en la solución de conflictos entre los ciudadanos que normalmente se presentan en quehacer diario del personal policial.

### Figuras 11

*Porcentaje obtenido de la variable administración de personal*



### Tabla 19

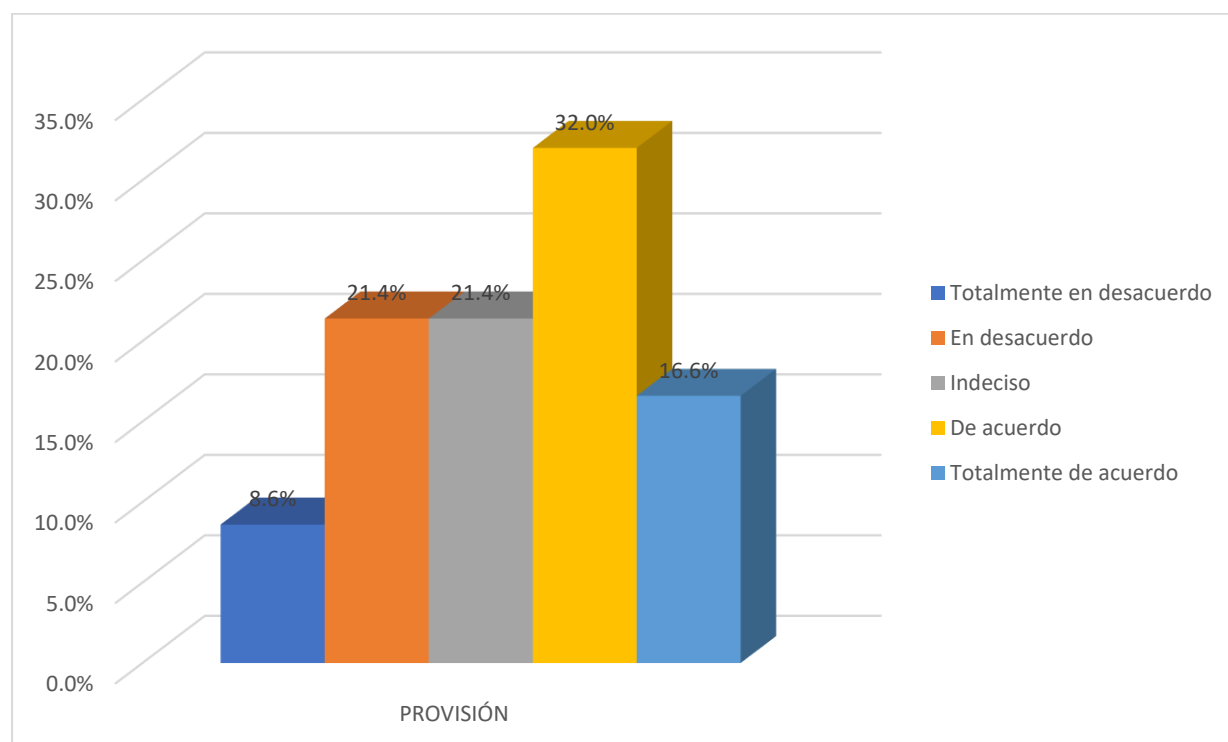
*Niveles de la Variable administración de personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	20	5,9	5,9	5,9
<b>En desacuerdo</b>	50	14,8	14,8	20,8
<b>Indeciso</b>	132	39,2	39,2	59,9
<b>De acuerdo</b>	97	28,8	28,8	88,7
<b>Totalmente de acuerdo</b>	38	11,3	11,3	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede apreciar, ante los enunciados relacionados con las cinco dimensiones de la variable administración de personal, mostradas a los 337 policías encuestados, el 5.9 % está totalmente en desacuerdo, y el 15.8 % de manifestó en desacuerdo. Estas desaprobaciones de un sector considerable sugieren disconformidades con la gestión de los procesos en la administración de los recursos humanos de parte de algunos administradores policiales; asimismo, un sector también considerable del 39.2 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal policial que desconoce o muestra indiferencia con la gestión de personal en la Policía; finalmente, tenemos que el 28.8 % está de acuerdo, y el 11.3 % se muestra totalmente de acuerdo con la gestión de personal policial, que lamentablemente no es la mayoría.

## Figuras 12

*Porcentaje obtenido de la dimensión provisión*



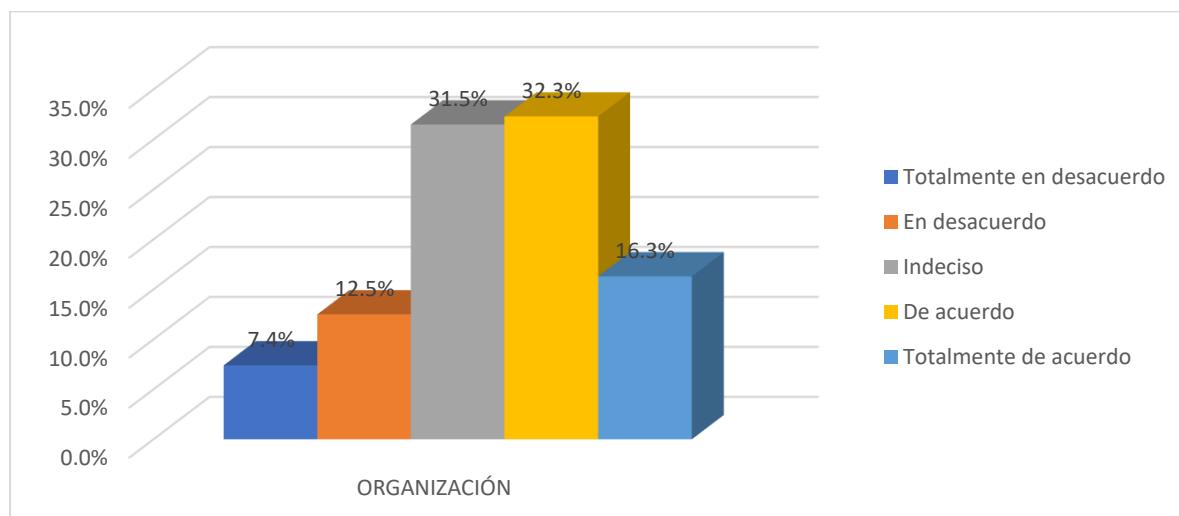
**Tabla 20***Niveles de la dimensión provisión*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	29	8,6	8,6	8,6
<b>En desacuerdo</b>	72	21,4	21,4	30,0
<b>Indeciso</b>	72	21,4	21,4	51,3
<b>De acuerdo</b>	108	32,0	32,0	83,4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	56	16,6	16,6	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede ver, ante los enunciados relacionadas con los tres indicadores de esta dimensión Provisión de personal, como la difusión del proceso de admisión, los propios procesos de admisión y la formación de futuros policías en las escuelas, presentadas a los 337 policías encuestados, el 8.6 % está totalmente en desacuerdo, y el 21.4 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas sugieren discordancias con los procesos de administración para contar con mejores cuadros para la Policía y la educación que reciben en las escuelas de formación; asimismo, un sector considerable del 21.4 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores o es indiferente con el tema; finalmente, tenemos que el 32.0 % está de acuerdo, y el 16.6 % se muestra totalmente de acuerdo, con estos procesos muy importantes para contar con personal de calidad y con buena preparación profesional policial.

### Figuras 13

*Porcentaje obtenido de la dimensión organización*



**Tabla 21**

*Niveles de la dimensión organización*

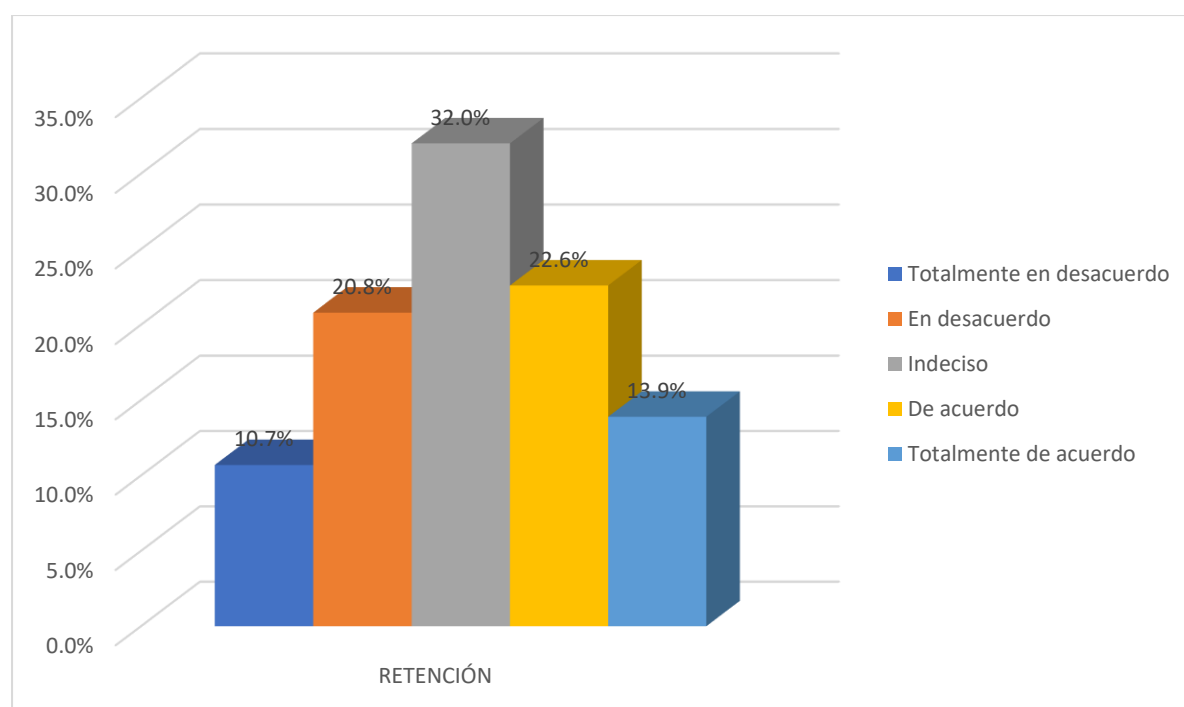
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	25	7,4	7,4	7,4
<b>En desacuerdo</b>	42	12,5	12,5	19,9
<b>Indeciso</b>	106	31,5	31,5	51,3
<b>De acuerdo</b>	109	32,3	32,3	83,7
<b>Totalmente de acuerdo</b>	55	16,3	16,3	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede ver, ante los enunciados relacionadas con los cuatro indicadores de esta dimensión Organización de recursos humanos, como son la selección, diseño de puestos, definición de cargos, y evaluación del desempeño, presentadas a los 337 policías encuestados, el 7.4 % está totalmente en desacuerdo, y el 12.5 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas sugieren discordancias con los subprocesos de organización de los recursos humanos;

asimismo, un sector considerable del 31.5 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores o es indiferente con el tema; finalmente, tenemos que el 32.3 % está de acuerdo, y el 16.3 % se muestra totalmente de acuerdo, con estos procesos muy importantes para contar seleccionar y destinar a los puestos al personal ideal al cargo, a efectos de un buen desempeño.

### Figuras 14

*Porcentaje obtenido de la dimensión retención*



**Tabla 22***Niveles de la dimensión Retención*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	36	10,7	10,7	10,7
<b>En desacuerdo</b>	70	20,8	20,8	31,5
<b>Indeciso</b>	108	32,0	32,0	63,5
<b>De acuerdo</b>	76	22,6	22,6	86,1
<b>Totalmente de acuerdo</b>	47	13,9	13,9	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede ver, ante los enunciados relacionadas con los tres indicadores de esta dimensión Retención de recursos humanos, como son las remuneraciones, el bienestar y los servicios de salud, presentadas a los 337 policías encuestados, el 10.7 % está totalmente en desacuerdo, y el 20.8 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas sugieren discordancias con los subprocesos de retención de personal en la Policía, debido a bajos o regulares salarios, poca o nula atención social y malos servicios de salud al personal policial; asimismo, un sector considerable del 32.0 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores o es indiferente con el tema; finalmente, tenemos que el 22.6 % está de acuerdo, y el 13.9 % se muestra totalmente de acuerdo, con estos subprocesos de retención de personal.

## Figuras 15

Porcentaje obtenido de la dimensión desarrollo

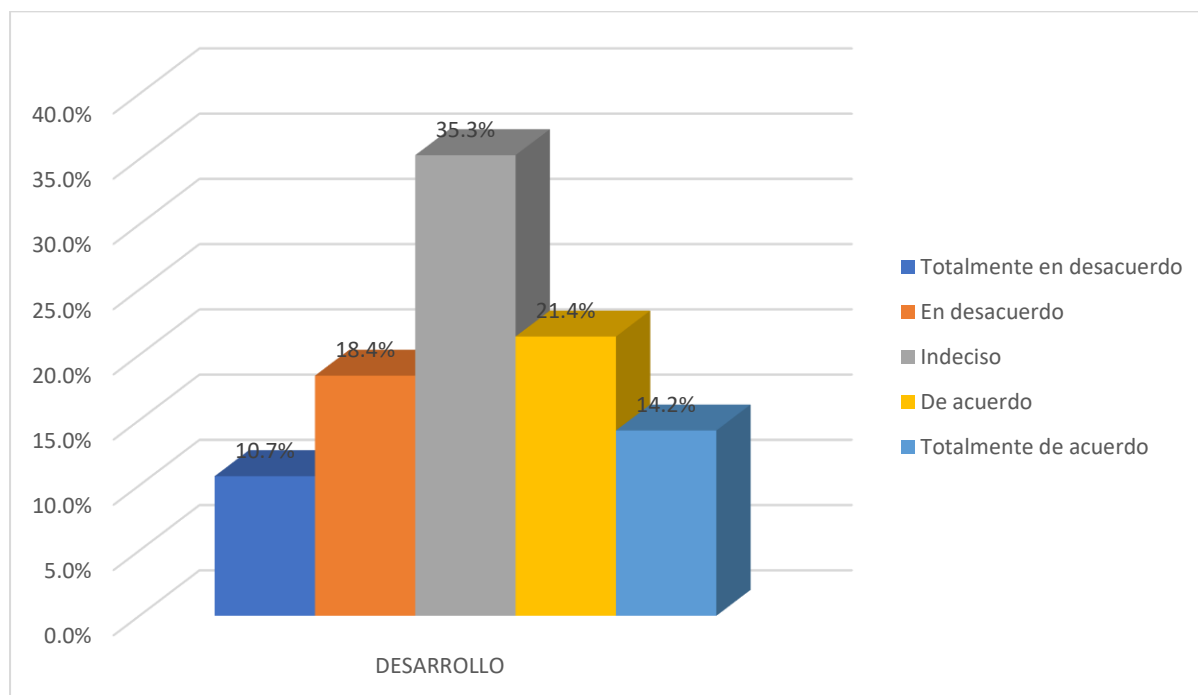


Tabla 23

Niveles de la dimensión Desarrollo

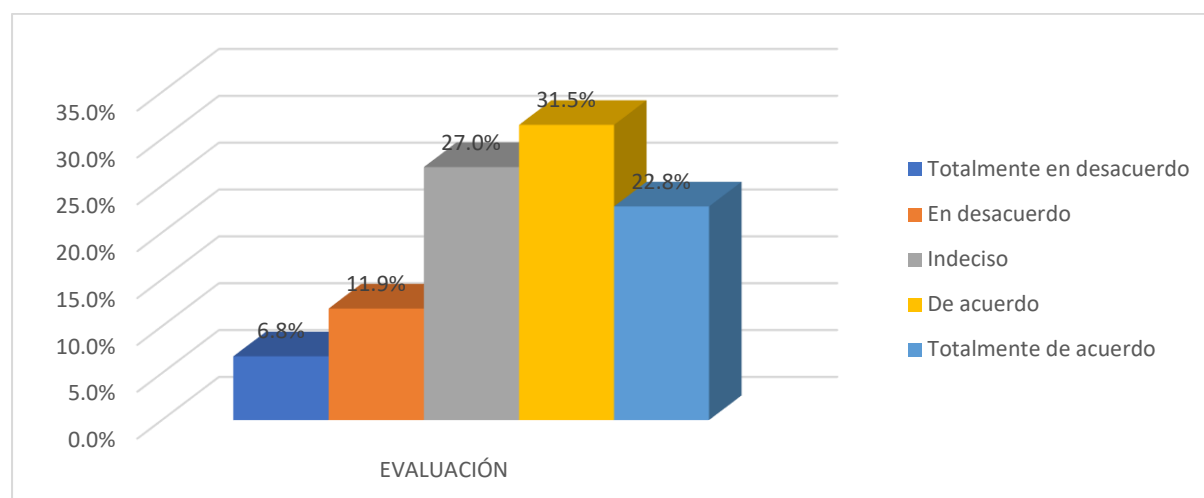
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	36	10,7	10,7	10,7
<b>En desacuerdo</b>	62	18,4	18,4	29,1
<b>Indeciso</b>	119	35,3	35,3	64,4
<b>De acuerdo</b>	72	21,4	21,4	85,8
<b>Totalmente de acuerdo</b>	48	14,2	14,2	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota:* Como se puede ver, ante los enunciados relacionadas con los tres indicadores de esta dimensión Desarrollo personal y organizacional, como son la capacitación, desarrollo personal

y desarrollo organizacional, presentadas a los 337 policías encuestados, el 10.7 % está totalmente en desacuerdo, y el 18.4 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas sugieren discordancias con los subprocesos de desarrollo de los recursos humanos y de la propia Institución Policial.

## Figuras 16

*Porcentaje obtenido de la dimensión evaluación*



## Tabla 24

*Niveles de la dimensión evaluación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	23	6,8	6,8	6,8
<b>En desacuerdo</b>	40	11,9	11,9	18,7
<b>Indeciso</b>	91	27,0	27,0	45,7
<b>De acuerdo</b>	106	31,5	31,5	77,2
<b>Totalmente de acuerdo</b>	77	22,8	22,8	100,0
<b>Total</b>	337	100,0	100,0	

*Nota.* Como se puede apreciar, ante los enunciados relacionadas con los dos indicadores de esta dimensión Evaluación de recursos humanos, como son el banco de datos y el control de

personal, presentadas a los 337 policías encuestados, el 6.8 % está totalmente en desacuerdo, y el 11.9 % de mostró en desacuerdo. Estas opiniones negativas sugieren discordancias con los subprocesos de evaluación de los recursos humanos; asimismo, un sector considerable del 27.0 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que no valora estos indicadores o es indiferente con el tema; finalmente, tenemos que el 31.5 % está de acuerdo, y el 22.8 % se muestra totalmente de acuerdo, con estos subprocesos muy importantes para auditar al personal y llevar un control en forma sistematizada, haciendo empleo de la tecnología en la administración de personal de la Policía.

#### 4.2. Análisis de la prueba de Normalidad

**Tabla 25**

*Pruebas de normalidad de las dos variables en estudio*

<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
<b>Variables</b>	Estadístico	gl	Sig.
<b>Evaluación del desempeño</b>	,249	337	<,001
<b>Administración de Personal</b>	,210	337	<,001

*Nota.* De acuerdo al resultado obtenido, estos tienen valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), y además carecen de una distribución normal; motivo por los que se debe rechazar la hipótesis general nula, y se procede con las pruebas no paramétricas.

**Tabla 26***Pruebas de normalidad de la evaluación del desempeño*

<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Administración de personal</b>	,210	337	<,001
<b>Liderazgo</b>	,220	337	<,001
<b>Pensamiento crítico</b>	,229	337	<,001
<b>Innovación</b>	,212	337	<,001
<b>efectividad</b>	,217	337	<,001
<b>Trabajo en equipo</b>	,242	337	<,001
<b>Integridad</b>	,231	337	<,001
<b>Adaptabilidad</b>	,237	337	<,001

*Nota.* Los valores son menores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), además, carecen de una distribución normal; consecuentemente se deben rechazar las hipótesis nulas.

**Tabla 27***Pruebas de normalidad de Administración de personal*

<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Evaluación del desempeño</b>	,111	337	<,001
<b>Provisión</b>	,118	337	<,001
<b>Organización</b>	,102	337	<,001
<b>Retención</b>	,101	337	<,001
<b>Desarrollo</b>	,103	337	<,001
<b>Evaluación</b>	,135	337	<,001

*Nota.* Los valores, los valores son menores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), además, carecen de una distribución normal; consecuentemente se deben rechazar las hipótesis nulas.

### 4.3. Prueba de las hipótesis

Para tal efecto tendremos en cuenta la siguiente tabla

#### Para la hipótesis general

**HO:** La evaluación del desempeño no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**H1:** La evaluación del desempeño incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**Tabla 28**

*Prueba de la hipótesis general*

			<b>Evaluación Del Desempeño</b>	<b>Administración Del Personal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Evaluación Del Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,664
		Sig. (bilateral)	.	,000**
	N		337	337
	Administración de personal	Coefficiente de correlación	,664**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		337	337	

*Nota.* Tenemos como resultado una reciprocidad real moderada entre una y otra variables de  $r = 0,664$ , evaluación del desempeño y administración de personal; además contamos con un valor de  $P < 0,05$ , por lo que debe rechazar la hipótesis nula. En conclusión, la relación es significativa entre ambas variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esta correlación se presentará siempre que la Policía Nacional del Perú no ponga en ejecución adecuada la herramienta de evaluación del desempeño, orientada a la mejora la gestión de la administración de personal, que le permitirá contar con información que le permita hacer los reajustes necesarios en los procesos para lograr los objetivos y metas trazadas.

### Prueba de la hipótesis específica 1

**H0:** El liderazgo no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022

**H1:** El liderazgo incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022

**Tabla 29**

*Prueba de la hipótesis específica 1*

			Liderazgo	Administración de Personal
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,592
		Sig. (bilateral)	.	,000**
	N		337	337
	Administración de Personal	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		337	337	

*Nota.* Hemos obtenido una correlación positiva moderada de  $r = 0,592$ , y un valor de  $P < 0,05$  entre liderazgo y administración de personal, por lo que se rechaza la hipótesis específica 1 nula, deduciéndose que los buenos gestores o líderes sí mejoran estos procesos de la administración en la Institución Policial, el resultado sería mejorar los beneficios a los policías y consecuentemente prestarían servicios a la sociedad de calidad, eficientes y eficaces.

### Prueba de la hipótesis específica 2

**H0:** El pensamiento crítico no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**H1:** El pensamiento crítico incide significativamente en la Administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**Tabla 30***Prueba de la hipótesis específica 2*

			<b>Pensamiento Crítico</b>	<b>Administración de Personal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Pensamiento Crítico	Coeficiente de correlación	1,000	,573
		Sig. (bilateral)	.	,000**
	N		337	337
	Administración de Personal	Coeficiente de correlación	,573	1,000
Sig. (bilateral)		,000**	.	
N		337	337	

*Nota.* Tenemos como resultado correlación moderada de  $r = 0,573$ , con valor de  $P < 0,05$  entre pensamiento crítico y administración de personal, por lo que se debe rechazar la hipótesis específica 2 nula, deduciéndose que la toma de decisiones con criterio de un razonamiento lógico y sosteniendo una comunicación asertiva con el público usuario, el personal policial dará la solución que espera el ciudadano, lo cual contribuirá a mantener buenos niveles de imagen institucional y aceptación de parte de la población.

**Prueba de la hipótesis específica 3**

**H0:** La Innovación no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**H1:** La Innovación incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**Tabla 31***Prueba de la hipótesis específica 3*

			<b>Innovación</b>	<b>Administración El Personal</b>
<b>Rho De Spearman</b>	Innovación	Coeficiente De Correlación	1,000	,624
		Sig. (Bilateral) N	.	,000** 337
	Administración de Personal	Coeficiente De Correlación	,624	1,000
		Sig. (Bilateral) N	,000** 337	. 337

*Nota:* Existe relación positiva considerable  $r = 0,624$ , con un valor de  $P < 0,05$  de la innovación y la administración de personal, por lo que rechazamos la hipótesis específica 3 nula. Este resultado está justificado en tanto la Policía Nacional del Perú diseñe y ejecute planes de innovación de los procesos mediante una mejora continua y el cambio de sus técnicas en la administración de personal, será una Institución más moderna y brindará servicios mucho más aceptables por la sociedad.

**Prueba de la hipótesis específica 4**

**H0:** La efectividad no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**H1:** La efectividad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**Tabla 32***Prueba de la hipótesis específica 4*

			efectividad	Administración de Personal
Rho de Spearman	efectividad	Coefficiente de correlación	1,000	,631
		Sig. (bilateral)	.	,000**
	Administración de Personal	Coefficiente de correlación	,631	1,000
		Sig. (bilateral)	,000**	.
		N	337	337

*Nota.* Tenemos como resultado una relación positiva considerable  $r = 0,631$ , y un valor de  $P < 0,05$  entre la dimensión efectividad y la variable administración de personal, por lo que se rechaza la hipótesis específica 4 nula. Esta correlación se justifica por la eficiencia y la eficacia de los procesos de recursos humanos, lo cuales redundarán en el bienestar del personal policial, y esta política de ejecutar los servicios con los recursos que se cuenta y con resultados positivos, harán que la Policía Nacional del Perú tenga la aceptación y mayor acercamiento a la población.

**Prueba de la hipótesis específica 5**

**H0:** El trabajo en equipo no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**H1:** El trabajo en equipo incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**Tabla 33***Prueba de la hipótesis específica 5*

			<b>Trabajo en Equipo</b>	<b>Administración de Personal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,591
		Sig. (bilateral)	.	,000**
		N	337	337
	Administración de Personal	Coefficiente de correlación	,591	1,000
		Sig. (bilateral)	,000**	.
		N	337	337

*Nota.* Tenemos como resultado una relación positiva considerable  $r = 0,591$ , y un valor de  $P < 0,05$  entre la dimensión trabajo en equipo y la variable administración de personal, por lo que se rechaza la hipótesis específica 5 nula. Esta correlación se justifica por la actitud del personal policial de ejecutar los servicios en equipo y cooperando mutuamente para lograr mejores resultados.

**Prueba de la hipótesis específica 6**

**H0:** La Integridad no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**H1:** La Integridad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**Tabla 34***Prueba de la hipótesis específica 6*

			<b>Integridad</b>	<b>Administración de Personal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Integridad	Coefficiente de correlación	1,000	,587
		Sig. (bilateral)	.	,000**
		N	337	337
	Administración de Personal	Coefficiente de correlación	,587	1,000
		Sig. (bilateral)	,000**	.
		N	337	337

*Nota.* Tenemos como resultado una correlación de  $r = 0,587$ , con un valor de  $P < 0,05$  de integridad con administración de personal, lo que rechaza la hipótesis específica 6 nula. La correlación resulta del cumplimiento de la función policial con valores como son la honestidad y la responsabilidad en todas las actividades que realiza el efectivo policial, pues la Institución Policial requiere mejorar la imagen de su persona, que no sea motivo de rechazo por parte de su público usuario, debido a que algunos de sus servidores actúen con limitados principios y valores.

### Prueba de la hipótesis específica 7

**H0:** La Adaptabilidad no incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**H1:** La Adaptabilidad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

**Tabla 35**

*Prueba de la hipótesis específica 7*

			Adaptabilidad	Administración de Personal
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,564
		Sig. (bilateral)	.	,000**
		N	337	337
	Administración de Personal	Coefficiente de correlación	,564	1,000
Sig. (bilateral)		,000**	.	
N		337	337	

*Nota.* Tenemos como resultado  $r = 0,564$ , y un valor de  $P < 0,05$  en adaptabilidad y administración de personal, lo que permite rechazar la hipótesis específica 7 nula. Esta correlación se materializa en la práctica siempre que Institución Policial, cuente con personas

tolerantes y flexibles en las decisiones que tienen que ver con los problemas entre los ciudadanos en conflicto, en el cual el efectivo policial representa a la autoridad del Estado, con facultades para dar solución a las diferencias que se puedan generar entre ciudadanos.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Padilla (2018) sustentó que evaluar el desempeño es imprescindible para desarrollar la administración de personal. De igual forma Koontz et al. (2012) señalaron que evaluar la actuación del trabajador sirve para mejorar la administración de personal. El Censo de desempeño policial a los ciudadanos desarrollada por el Ministerio del Interior (2023), no bien califica bien a la labor policial por factores vinculados a las competencias del policía, lo cual se materializa en actos de prepotencia, falta de cortesía en el trato al ciudadano, actitudes reñidas con la Ley y la moral que afectan la sensibilidad del ciudadano.

Estos antecedentes guardan relación con los resultados del presente estudio, en cuanto a la prueba de hipótesis general que arroja una correspondencia efectiva formidable de  $r = 0,664$  entre evaluación del desempeño y administración de personal; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis general nula propuesta. Esto es coherente con los corolarios estadísticos para evaluación del desempeño, ya que, de 337 policías encuestados, el 5.6 % está completamente en desacuerdo, y 6.5 % dijo estar en desacuerdo, que denota disconformidades con el cumplimiento de las dimensiones establecidas en el Perfil Policial Peruano; asimismo, el 23.7 % se ha mostrado indeciso, que se trataría de personal que desconoce las bondades de la evaluación del desempeño; finalmente, tenemos que el 38 % está de acuerdo, y el 26.1 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que una generalidad de los encuestados ve la evaluación del desempeño como un aspecto importante y positivo en el ámbito laboral.

Estos resultados tienen coherencia con Arteta y Santana (2022) quienes sostienen que en la Policía estos procesos vienen distorsionando una verdadera evaluación del desempeño que debería retroalimentar los métodos de la administración de personal en la Institución Policial. De igual forma, Chuctaya (2020) apuntó que la evaluación del desempeño actual es subjetiva, genera baja productividad y propicia un clima laboral inapropiado. Finalmente, Tello

(2019) señaló que estos procesos de medición no son tratados con la utilidad e importancia que le corresponde a la mejora de gestión de personal en la PNP.

Respecto al Liderazgo, según el Perfil Policial Peruano (2021) se manifiesta cuando cada uno de los efectivos policiales y dentro de su jerarquía, grado o antigüedad, debe ser capaz de guiar, dirigir, orientar, motivar a su personal para mejorar su desempeño profesional. En ese sentido Jiménez (2022), citando el pensamiento filosófico de Plutarco y el liderazgo, nos recuerda que los seres humanos observamos a las personas que nos rodean y las imitamos, que es mejor hacer que decir, si cumples tus promesas y si no, también serás imitado; finalmente, nos decía que los jóvenes aprenderán de ti, animalos para que vayan más allá. A su vez Del Prado (1998), reconoce que los futuros líderes deben ser negociadores que puedan desarrollar estrategias para ajustarse al cambio.

Esto guarda relación con la prueba de hipótesis específica uno que arroja una relación de  $r = 0,592$  en liderazgo y administración de personal; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que autorizó rechazar la hipótesis específica 1 nula ofrecida. Esto es coherente con los resultados estadísticos sobre el liderazgo, ya que, de los 337 policías encuestados, el 8.6 % está completamente en desacuerdo, y el 5.9 % manifestó su desacuerdo, que denota disconformidades con los valores honor y vocación del servicio; asimismo, el 30.3 % se ha mostrado indeciso que se trataría de personal que no valora estos indicadores; finalmente, tenemos que el 30.3 % está de acuerdo, y el 37.4 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que una mayoría de los encuestados ve el liderazgo como una muestra positiva de parte del personal policial.

Respecto al pensamiento crítico, esta habilidad cuando el Policía es capaz de identificar, analizar, evaluar, clasificar e interpretar los diversos escenarios de su accionar en el cumplimiento de sus funciones, con luminosidad y puntualidad en la proyección y dirección de sus diligencias. Esta capacidad se plasma en la realidad cuando el Policía mediante el

raciocinio legítimo toma medidas convenientes, y desarrolla sus destrezas como la iniciativa, autocrítica y mantiene asertividad sin hostilidad ni agresividad con el público. según el Perfil Policial Peruano (2021). En esta misma línea Bacón citado por Taveras (2021) nos dice que el pensamiento crítico es poseer la aspiración de investigar, el aguante para dudar, la devoción de recapacitar, la asadura para aseverar, la habilidad para razonar, el arreglado para colocar en disposición y el rencor por todo tipo de suposición.

Esto guarda relación con la prueba de hipótesis específica 2 que arroja una correlación de  $r = 0,573$  entre pensamiento crítico y administración de personal, con prueba de normalidad respectiva que registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que accedió rechazar la hipótesis específica 2 nula formulada. Esto es coherente con los resultados estadísticos, toda vez que, de los 337 policías encuestados, el 7.4 % muestra su total desacuerdo, y el 5.3 % manifestó su desacuerdo, que sugiere discrepancias con el cumplimiento de esta competencia; asimismo, el 17.2 % se ha mostrado indeciso, el 31.8 % está de acuerdo, y el 38.3 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que una mayoría de los encuestados ve el pensamiento crítico como una muestra positiva de parte del personal policial durante sus intervenciones como efectivos policiales en favor de la comunidad que requiere de los servicios policiales.

Respecto a la Innovación, viene a ser la inclusión de aspectos diferentes o la renovación de los ya efectivos, con lo que se busca la mejora de la acción y el ejercicio policial. (Perfil Policial Peruano, 2021). Asimismo, Arteta y Santana (2022) recomiendan innovar los procesos de evaluación del desempeño en la Institución Policial. Igualmente, Del Prado (1998)), sugiere que el cambio es el resultado de una hacendosa autónoma y es ineludible para desarrollar y mejorar las técnicas de gestión de los recursos.

Esto guarda relación con la prueba de hipótesis específica 3 que arroja una relación de  $r = 0,624$  entre innovación y administración de personal; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió refutar la hipótesis

especifica 3 nula formulada. Esto es coherente con los resultados estadísticos, ya que, de los 337 policías encuestados, el 6.8 % mostró su total desacuerdo, y el 6.5 % dijo estar en desacuerdo, que sugieren discrepancias con la gestión de los entes encargados de modernizar la administración de personal; asimismo, el 23.7 % se ha mostrado indecisos; finalmente, tenemos que el 30.3 % está de acuerdo, y el 32.6 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve la innovación como un aspecto muy importante en la gestión de los procesos de administración de los recursos humanos en la PNP.

Relacionado a la efectividad, es el logro de las metas y objetivos establecidos, el buen trato y comunicación asertiva a la colectividad en donde se enfatizan las destrezas blandas que optiman la disposición de la atención al público. (Perfil Policial Peruano, 2021). En esa misma línea Daft (2011) apunta que el trabajo de personal ha desarrollado en el tiempo, pasando de un modelo habitual a uno actualizado que se preocupa por la idoneidad y rendimiento de su personal, y así modernizar las empresas y organizaciones a fin de afinar la efectividad.

Esto guarda relación con la prueba de hipótesis específica 4 que arroja una relación de  $r = 0,631$  entre efectividad y administración de personal; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió contradecir la hipótesis específica 4 nula enunciada. Esto es coherente con los resultados estadísticos, toda vez que, de los 337 policías encuestados, el 7.1 % mostró su total desacuerdo, y el 6.8 % dijo estar en desacuerdo, que sugieren disconformidades con la eficiencia y eficacia de los servicios policiales; asimismo, el 22.6 % se ha mostrado indeciso; finalmente, tenemos que el 30.9 % está de acuerdo, y el 32.6 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve la efectividad como un aspecto muy importante que se viene dando en el cumplimiento de los servicios e intervenciones policiales y la administración de personal.

Sobre el Trabajo en equipo, es la cooperación a través de relaciones asociadas con auxilio equivalente de todos los policías, es compromiso y desempeño conjunto

complementario y coordinado, con propósitos en común y metas conjuntamente determinadas. (Perfil Policial Peruano, 2021) Asimismo, el informe del Ministerio del Interior (2023) área denominada: ¿Qué piensa la Policía?, ¿en los corolarios del Censo de Percepción y Autopercepción Policial 2023, las competencias más importantes que aportar la Institución Policial es la responsabilidad y el trabajo en equipo.

Esto guarda relación con la prueba de hipótesis específica 5 que arroja una relación de  $r = 0,591$  entre trabajo en equipo y administración de personal; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió impugnar la hipótesis específica 5 nula enunciada. Esto es coherente con los resultados estadísticos, en razón de que, de los 337 policías encuestados, el 6.5 % mostró su total desacuerdo, y el 5.0 % se manifestó en desacuerdo, sugieren discordancias con la actitud de ciertos efectivos policiales de no trabajar en equipo en sus intervenciones; asimismo el 19.9 % se ha mostrado indeciso; finalmente, tenemos que el 34.4 % está de acuerdo, y el 34.1 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve el trabajo en equipo como la mejor estrategia para lograr los propósitos institucionales en beneficio del público usuario.

Respecto a la Integridad, se materializa con la integridad y la observancia de las reglas y adeudos con la Institución. (Perfil Policial Peruano, 2021). De igual forma el informe del Ministerio del Interior (2023) denominado: ¿Qué piensa la Policía?, en los resultados del Censo de Percepción y Autopercepción Policial (2023), arroja que existen efectivos policiales que cometen acciones fuera de la ley. Finalmente, de igual forma el informe de IPSOS asevera que el Ministerio del Interior (2023) hizo una encuesta denominada: ¿Qué piensan los ciudadanos? Desempeño policial y satisfacción ciudadana, 2023 (Encuesta Nacional Urbana), que señala: “Existe una percepción bastante alta de que existen policías que han franqueado la legalidad y comenten actos fuera de la ley. El tema de la ética, de la moral, en el accionar de la PNP es muy importante. En ello se centran muchas de las expectativas ciudadanas (...)” (p. 81).

Además, este último informe citado, recomienda que la actuación policial y el comportamiento ético debe ser auditado por el área de control interno en forma permanente, y transparentar el área de denuncias contra policías infractores de la ley, con lo cual estamos totalmente de acuerdo.

Esto guarda relación con la prueba de hipótesis específica 6 que arroja una relación de  $r = 0,587$  entre integridad y administración de personal; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que admitió refutar la hipótesis específica 6 nula enunciada. Esto es coherente con los resultados estadísticos, ya que, de los 337 policías encuestados, el 6.5 % mostró su total desacuerdo, y el 5.6 % manifestó su desacuerdo, que sugieren discordancias con la falta de valores en ciertos efectivos policiales; asimismo el 19.3 % se ha mostrado indeciso; finalmente, tenemos que el 32.9 % está de acuerdo, y el 35.6 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual señala que una mayoría de los encuestados ve la Integridad como una muestra de valores que sustentan el accionar policial durante el cumplimiento de su misión.

Finalmente, relacionado a la adaptabilidad, es la firmeza competitiva al trabajo y a los cambios habituales, la solidez con otras pretensiones que solicitan capacidades de ajuste, evoluciones eficientes y sobretodo capacidad de ajuste en el progreso personal y profesional. (Perfil Policial Peruano, 2021). Para Tuneu (2023) es la disposición de concertar y manifestar de modo práctico a los cambios en el medio y en los escenarios inadvertidos, embrolla la elasticidad intelectual y conciliación o cabida de cambiar de rumbo cuando los contextos lo solicitan.

Esto guarda relación con la prueba de hipótesis específica 7 que arroja una relación de  $r = 0,564$  entre adaptabilidad y administración de personal; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió refutar la hipótesis específica 7 nula enunciada. Este resultado es coherente con la estadística que arroja que, de

los 337 policías encuestados, el 6.2 % se mostró en total desacuerdo, y el 7.1 % manifestó su desacuerdo, que sugieren discordancias con la falta actitudes blandas y solución de conflictos en ciertos efectivos policiales durante sus intervenciones; asimismo el 22.6 % se ha mostrado indeciso; finalmente, tenemos que el 36.2% está de acuerdo, y el 27.9 % se muestra totalmente de acuerdo, lo cual sugiere que una mayoría de los encuestados ve la Adaptabilidad como un factor de importancia en la solución de conflictos entre los ciudadanos que normalmente se presentan en quehacer diario del personal policial.

## VI. CONCLUSIONES

- ❖ Existe correlación positiva considerable de  $r = 0,664$  entre la evaluación del desempeño y administración de personal en la PNP, Lima Este 2022; también, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió refutar la hipótesis general nula propuesta. Estos resultados han permitido verificar el objetivo general de la presente investigación. Lo que muestra que existe una correspondencia causa efecto entre la evaluación del desempeño y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- ❖ Existe correlación de  $r = 0,592$  entre liderazgo y administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió refutar la hipótesis específica 1 nula ofrecida. Estos resultados han permitido verificar el objetivo específico 1 del presente estudio. Lo que indica que tenemos correspondencia causa efecto entre el liderazgo y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- ❖ Existe una correlación de  $r = 0,573$  entre pensamiento crítico y administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió impugnar la hipótesis específica 2 nula formulada. Estos resultados han permitido verificar el objetivo específico 2 de la presente investigación. Lo que muestra que coexiste una correspondencia causa efecto entre el pensamiento crítico y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- ❖ Existe una correlación de  $r = 0,624$  entre innovación y administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió contradecir la

hipótesis específica 3 nula formulada. Estos resultados han permitido verificar el objetivo específico 3 de la presente investigación. Lo que indica que existe una correspondencia causa efecto entre la innovación y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

- ❖ Existe una correlación de  $r = 0,631$  entre efectividad y administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que accedió contradecir la hipótesis específica 4 nula enunciada. Estos resultados han permitido verificar el objetivo específico 4 de la presente investigación. Lo que muestra que coexiste una correspondencia causa efecto entre la efectividad y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- ❖ Existe una correlación de  $r = 0,591$  entre trabajo en equipo y administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió contradecir la hipótesis específica 5 nula enunciada. Estos resultados han permitido verificar el objetivo específico 5 de la presente investigación. Lo que muestra que coexiste una correspondencia causa efecto entre el trabajo en equipo y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.
- ❖ Existe una correlación de  $r = 0,587$  entre la dimensión integridad y la variable administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que consintió refutar la hipótesis específica 6 nula enunciada. Estos resultados han permitido verificar el objetivo específico 6 de la presente investigación. Lo que muestra que coexiste una relación causa efecto entre la integridad y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.

- ❖ Existe una correlación de  $r = 0,564$  entre adaptabilidad y administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; asimismo, la prueba de normalidad respectiva registró valores inferiores a 0,05 ( $P < 0.05$ ), lo que accedió contradecir la hipótesis específica 7 nula enunciada. Estos resultados han permitido verificar el objetivo específico 7 del presente estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Dado que las derivaciones estadísticas del presente estudio, arrojan relación positiva y considerable entre la evaluación del desempeño y administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022, esto sugiere una relación causa-efecto en ambas variables, por lo que se recomienda a la Institución Policial, tener presente el contenido y resultados de la presente tesis en los estudios previos o planificación operativa y administrativa orientados a la mejora continua de los servicios policiales en base a la aplicación y el adecuado empleo de la herramienta evaluación del desempeño.
- ❖ De igual forma se ha determinado una correlación positiva considerable entre la dimensión Liderazgo y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022; esto sugiere una relación causa-efecto en ambos elementos estudiados, por lo que se recomienda a la Policía Nacional del Perú, considerar el contenido de la presente investigación en los estudios previos o planificación para mejorar el ejercicio del liderazgo personal de Oficiales y Sub-Oficiales de la PNP en el ejercicio funcional con el público interno y la sociedad, en base a la implementación y/o el empleo adecuado de la herramienta evaluación del desempeño.
- ❖ Tomando en cuenta que los resultados de la presente investigación, ha determinado una correlación positiva considerable la dimensión pensamiento crítico y la variable en la Institución Policial, Lima Este 2022, esto sugiere una relación causa-efecto en ambos elementos estudiados, por lo que se recomienda a la Policía Nacional del Perú, considerar el contenido de la presente investigación en los estudios previos o planificación para los procesos de admisión, la formación en las escuelas, y la capacitación continua del personal en actividad, con la clara intención de implementar y mejorar el empleo de la herramienta de la administración denominada evaluación del desempeño.

- ❖ De acuerdo a los resultado de la presente investigación, que ha determinado una correlación positiva considerable de la dimensión innovación y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022, esto sugiere una relación causa-efecto en ambos elementos estudiados, por lo que se recomienda a la Institución Policial, considerar el contenido de la presente tesis en los estudios previos o planificación de la actividad administrativa y operativa, en el manejo de los recursos humanos, logísticos, financieros y tecnológicos, orientados a la innovación de los procesos para implementar y mejorar el empleo de la herramienta evaluación del desempeño.
- ❖ Considerando que en los resultados del presente estudio, hay una correlación positiva considerable entre la dimensión efectividad y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022, esto sugiere una relación causa-efecto en ambos elementos estudiados, por lo que se recomienda a la Institución Policial, considerar el contenido de la presente investigación en los estudios previos o planificación para mejorar la eficiencia y al eficacia de la actividad operativa y administrativa, con la finalidad de poner en ejecución y mejorar el empleo de la herramienta evaluación del desempeño.
- ❖ Conforme a los resultados de la presente investigación que arrojan una correlación positiva considerable entre la dimensión trabajo en equipo y la en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022, esto sugiere una relación causa-efecto en ambos elementos estudiados, por lo que se recomienda a la Institución Policial, considerar el contenido de la presente tesis en los estudios previos o planificación de las operaciones policiales, el trabajo coordinado y unificado para lograr objetivos institucionales en base de mejorar el empleo de la herramienta evaluación del desempeño.

- ❖ A decir de la presentes investigación, se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión integridad y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022, se recomienda al Alto Mando de la PNP, disponga que, en los procesos de admisión y formación de personal policial, se priorice la captación de personal con principios y valores, a fin de que se implemente de una vez la herramienta de evaluación del desempeño del personal policial.
- ❖ Con los resultados de este estudio que determina la existencia de una correlación positiva considerable entre la dimensión adaptabilidad y la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022, esto sugiere una relación causa-efecto en ambos elementos estudiados, por lo que se recomienda a la Policía Nacional del Perú, considerar el contenido de la presente investigación en los estudios previos o planificación de sus efectivos policiales adecuarse o ajustarse a las circunstancias, sin rigidez en sus decisiones, esto en base a la implementación y la mejora del empleo de la herramienta Evaluación del Desempeño.

## VIII. REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. (1a edición). Editorial Red del Tercer Milenio.  
[https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Administracion\\_de\\_personal.pdf](https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf)
- Álvaro, A. (2020, septiembre 19). Evaluación por competencias: Qué es y cómo aplicarla. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*.  
<https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-por-competencias/>
- Arispe, A., Yangali, J., & Guerrero, M. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de postgrado* (1a ed.). Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://biblioteca.izt.uam.mx/vufind/Record/ELB171469/Similar>
- Arteta, J., & Santana, J. (2022). *Proyecto de innovación para mejorar el proceso de evaluación del desempeño del personal de oficiales de la Policía Nacional del Perú* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/23559>
- Barrera, L. (2023). *Análisis de la demanda y oferta de servicios policiales en Colombia para el posconflicto: Una visión de desarrollo sostenible* [Tesis de doctoral, Universidad de Alcalá]. <http://hdl.handle.net/10882/12939>
- Bonilla, M. (2018). Propuesta De Medición Del Desempeño Policial En Democracia\*. *Revista Opera*, 22, 121-139.  
<https://www.redalyc.org/journal/675/67557558007/html/>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigación*. (1a ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L. <https://biblioteca.utea.edu.pe/bib/3963>

- Castillo, J. (2007). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad - 2da edición: Un enfoque hacia la calidad* (2a ed.). Editorial Ecoe Ediciones.
- Cervantes, N. (2023). *Gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias en los alumnos de ingeniería industrial y comercial para su desempeño laboral, en una universidad privada de Lima* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/7716>
- Chávez, C. (2015). *Diccionario de recursos humanos: Técnicas organizacionales y teorías administrativas* (1a ed.). Editorial Brujas. [https://www.google.com.pe/books/edition/Diccionario\\_de\\_recursos\\_humanos/dyjlsgEACAAJ?hl=es-419](https://www.google.com.pe/books/edition/Diccionario_de_recursos_humanos/dyjlsgEACAAJ?hl=es-419)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9a ed.). Editorial McGraw-Hill. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chuctaya, S. (2020). *La evaluación de 360 grados y la gestión del talento humano de la Policía Nacional del Perú—2018* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4498>
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10a edición). Editorial Cengage Learning Editore. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria\\_Disenio\\_Organizacion\\_al.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacion_al.pdf)
- Decreto Legislativo N° 1267. (2016). *Ley de la Policía Nacional del Perú*. 16 de diciembre del 2016. Diario Oficial El Peruano. <https://www.n°606853>. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1464781-2>
- Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión de personal* (1a edición). Editorial Fundación OSDE. <https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/mu2582.pdf>

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano* (Quinta Edición). Editorial Pearson Educación. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci\\_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf)
- Decreto Supremo N° 016-2013-IN. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP. (16 de noviembre del 2013) Ministerio del Interior.
- Directiva N° 54-94-DGPNP/DIPLAD-DP, Para la Apreciación y Calificación del Personal de Suboficiales Policías y Especialistas de Servicios de la PNP. (julio de 1994). Policía Nacional del Perú./
- Etecé (05 de agosto de 2021) Administración de Recursos Humanos. Equipo Editorial de Argentina. hola@etece.com. <https://concepto.de/administracion-de-recursos-humanos/>
- Erazo, Y. (2020). *Administración de personal, definición, objetivos y estructura • gestiopolis*. Gestipolis. <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-personal-definicion-objetivos-y-estructura/>
- World Economic Forum. (2019). Reporte de competitividad global: mercado laboral. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/reporte-de-competitividad-global-2019-mercado-laboral>
- Gómez, S. (2022). *Sistema Educativo Policial: Análisis de Buenas Prácticas en la Policía de Colombia y los Mossos d'Esquadra de Catalunya* [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. <https://hdl.handle.net/2445/192244>
- González, I., Méndez, B., & Calderón, A. (2017). Hacia una evaluación de la policía de proximidad en la Ciudad de México. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 6(1), 35-66. <https://doi.org/10.15174/remap.v6i1.209>

- Guartán, A., Torres, K., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición). Editorial McGraw-Hill España. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta edición). Editorial McGraw –Hill/Interamericana Editores. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hidalgo, A. (1997). *Gestión e innovación: Un enfoque estratégico—Universidad Politécnica de Madrid* (1a ed.). Editorial Pirámide Ediciones. [https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_e\\_Innovaci%C3%B3n/FpluPQAACAAJ?hl=es-419](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_e_Innovaci%C3%B3n/FpluPQAACAAJ?hl=es-419)
- IPSOS. (2023). ¿Qué piensan los ciudadanos? Desempeño policial y satisfacción ciudadana 2023 (Encuesta Nacional Urbana). Ministerio del Interior del Perú.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2022). *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud* (Primera edición). Editorial OIT/Cinterfor. <https://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/competencia-laboral-manual-conceptos-m%C3%A9todos-aplicaciones-sector-salud>
- Jiménez, M. (2022). Filosofía y empresa en Recursos Humanos. *AXIATEAM*. <https://www.axiateam.com/filosofia-y-empresa-en-recursos-humanos/>
- Koontz, H., Weichrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial* (14a ed.). Editorial Mc Graw Hill educación.

[https://www.academia.edu/127076182/Koontz\\_H\\_2012\\_Administraci%C3%B3n\\_u na\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_14a\\_](https://www.academia.edu/127076182/Koontz_H_2012_Administraci%C3%B3n_u na_perspectiva_global_y_empresarial_14a_)

Lacalle, G., Caldas, E., & Reyes, C. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (1era ed.). Editorial Editex.

[https://books.google.com.pe/books/about/Recursos\\_humanos\\_y\\_responsabilidad\\_so cia.html?id=UpWtAwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Recursos_humanos_y_responsabilidad_so cia.html?id=UpWtAwAAQBAJ&redir_esc=y)

León, C. (2016). *Evaluación del desempeño del sector público: Mecanismo para rendir cuentas y prestar servicios públicos con parámetros de calidad a los administrados* [Tesis doctoral, Universidad Da Coruña]. <http://hdl.handle.net/2183/18384>

Ley de la carrera y situación del Personal de la Policía Nacional del Perú., Decreto Legislativo N° 1149 13 (2012). <https://www.mininter.gob.pe/content/decreto-legislativo-n%C2%BA-1149>

Lipps, T. (1903). Empatía, imitación interior y sensación de órganos. Archivos para toda la psicología. *Digitale Sammlungen der Bauhaus-Universität Weimar*, 1(2), 185-204. <https://digitalesammlungen.uni-weimar.de/viewer/image/lit32613/>

López, R. (2022). *La administración de recursos humanos y la calidad del servicio policial*. [Tesis de posgrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://repositorio.uigv.edu.pe/search>

Louffat, E. (2010). *Administración del potencial humano* (1a ed.). Editorial Cengage Learning Editores S.A.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n\\_del\\_potencial\\_h umano/vTuhAQAACAAJ?hl=es-419](https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_del_potencial_h umano/vTuhAQAACAAJ?hl=es-419)

Mackay, R., Franco, D., & Villacis, P. (2018). El pensamiento crítico aplicado a la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 336-342.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202018000100336&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000100336&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Massey, E. (2021). *Los policías y la filosofía: Percepciones de los agentes sobre la necesidad de la implementación de la asignatura de filosofía en la formación policial* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD].  
<http://repository.unad.edu.co/handle/10596/43982>

Ministerio del Interior (2021). *Perfil Policial Peruano (Resolución Ministerial N° 0590-2021-IN)*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2049795/Perfil%20Policial%20Peruano.pdf>

Ministerio del Interior (noviembre de 2023). ¿Qué piensa la policía? Censo de Percepción y Autopercepción Policial, 2023. Investigación y Análisis N° 02-2023.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5424807/4847945-investigacion-de-censo-policial-2023-pdf.pdf>

Mohor, A. (2007). *Uso de Indicadores para Evaluar el funcionamiento Policial*. Editorial Universidad de Chile. <https://es.scribd.com/document/140303512/Uso-de-Indicadores-Para-Evaluar-Al-Policia>

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (1a ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.  
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>

Naessens, H. (2015). *Comparación Entre Dos Autores Del Pensamiento Crítico Jacques Boisvert y Richard Paul-Linda Elder*. Universidad Autónoma del estado de México.  
<https://files01.core.ac.uk/download/55532384.pdf>

- Padilla, P. (2018). *La evaluación del desempeño en un contexto de mejora de la gestión del empleo público* [Tesis doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha].  
<https://hdl.handle.net/10578/20351>
- Puell, J. (2009). LA FILOSOFÍA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PETER DRUCKER. *Gestión en el Tercer Milenio*, 12(24), 49-53.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v12i24.8890>
- Raffino, M. (2020). *Administración de recursos humanos—Objetivos y funciones* [Editorial Etecé]. <https://concepto.de/administracion-de-recursos-humanos/>
- Rangel, P. (2015). *El liderazgo Policial, para la formación del funcionario del Siglo XXI* (2a edición). Editorial Hanns Seid el Stiftung.  
[https://latinamerica.hss.de/fileadmin/user\\_upload/Projects\\_HSS/Latin\\_America/Migration-230607/Liderazgo\\_Policial.pdf](https://latinamerica.hss.de/fileadmin/user_upload/Projects_HSS/Latin_America/Migration-230607/Liderazgo_Policial.pdf)
- Resolución Directoral N° 7529-2022-DIRREHUM-PNP/SEC-UNIPLEDU. Aprueba el Manual de Organización y Funciones de la Dirección de Recursos Humanos PNP. (11 de junio del 2022). Policía Nacional del Perú.
- Resolución Ministerial N° 0213-89-IN-DM, Reglamento de Apreciación y Calificación de Oficiales Policías, de Servicios y Personal Auxiliar de la PNP. (06 de octubre de 1989). Ministerio del Interior.
- Rios, G. (2017). *¡Hagamos juntos tu tesis de derecho! Teoría y práctica* (1a ed.). Editorial S.A.C. <https://catalogo.ucsm.edu.pe/bib/55814>
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal* (1a ed.). Editorial Thomson.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n\\_Moderna\\_de\\_Personal.html?hl=es&id=rRPAPT\\_pExoC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_Moderna_de_Personal.html?hl=es&id=rRPAPT_pExoC&redir_esc=y)

- Saldarriaga, J. (2014). La concepción del sujeto en la administración: Una mirada desde la gestión humana. *Revista El Ágora USB*, 14(1 (Enero-Junio)), 223-237. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5447214>
- Santa Cruz, J. (2019). *Modelo de evaluación del desempeño docente basado en la teoría de sistemas y valores para mejorar la calidad de enseñanza en las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Chiclayo* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=359126>
- Schrader, J., Cabel, J., & Arévalo, J. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1671-1705. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2687](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2687)
- Spencer, L., & Spencer, S. (1994). *Competence at Work*, by Lyle M. Jr., and Signe M. Spencer. (1993). New York: Wiley. 372 pp., \$55.00 cloth. *Human Resource Development Quarterly*, 5(4), 391-395. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050411>
- Taveras, K. (2021). *El pensamiento crítico competencia esencial del siglo XXI: Para jóvenes y adultos* | ideox. <https://ideox.net/el-pensamiento-critico-competencia-esencial-del-siglo-xxi-para-jovenes-y-adultos/>
- Tello, M. (2019). *Rediseño del sistema de evaluación del desempeño policial, efectuado a los Oficiales de Armas de la Policía Nacional del Perú* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16001>
- Torcat, O. (2009). *Diccionario de administración de empresas*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/diccionario-administracion-empresas/>
- Torres, V. (2022). *Integridad Personal y Empresarial*. prezi.com. <https://prezi.com/p/wrytdo3c83ab/integridad-personal-y-empresarial/>

- Treviño, A., & Abreu, J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de ... | Apuntes de Comunicación | Docsity. *International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405-422. <https://www.docsity.com/es/docs/trabajo-en-equipo-grupos-de-trabajo-y-la-perspectiva-de/9054339/>
- Tudela, P. (2012). La evaluación del desempeño de la policía explorando relaciones entre opinión pública y labor policial en Chile. *Revista Criminalidad*, 54(1), 379-404. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3992212>
- Tuneu, A. (2023). La adaptabilidad, una habilidad clave para cualquier trabajador. *Universitat Oberta de Catalunya*. <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-adaptabilidad-una-habilidad-clave-para-cualquier-trabajador/>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (2da Ed.). Editorial Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

## **IX. ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA ESTE 2022”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p align="center"><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo la evaluación del desempeño incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</p> <p align="center"><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo el liderazgo incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</li> <li>- ¿Cómo el pensamiento crítico incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</li> <li>- ¿Cómo la innovación incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</li> <li>- ¿Cómo la efectividad incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</li> <li>- ¿Cómo el trabajo en equipo incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</li> <li>- ¿Cómo la integridad incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</li> <li>- ¿Cómo la adaptabilidad incide en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022?</li> </ul>	<p align="center"><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la incidencia de evaluación del desempeño con la administración de personal en la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</p> <p align="center"><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la incidencia del liderazgo en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- Establecer la incidencia del pensamiento crítico en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- Establecer la incidencia de la innovación en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- Establecer la incidencia de la efectividad en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- Establecer la incidencia del trabajo en equipo en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- Establecer la incidencia de la integridad en la administración de personal de la</li> </ul>	<p align="center"><b>Hipótesis general</b></p> <p>La evaluación del desempeño incide significativamente en la administración de personal de la de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</p> <p align="center"><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El liderazgo incide significativamente en la aAdministración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- El pensamiento crítico incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- La innovación incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- La efectividad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- El trabajo en equipo incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- La integridad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> <li>- La adaptabilidad incide significativamente en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li> </ul>	<p align="center"><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Evaluación del Desempeño</p> <hr/> <p align="center"><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Administración de Personal</p>	<p align="center"><b>Tipo de Investigación:</b> Básico Cuantitativa Transversal</p> <p align="center"><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p align="center"><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental.</p>

	<p>Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Establecer la incidencia de la adaptabilidad en la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, Lima Este 2022.</li></ul>			
--	--	--	--	--

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Yerba Centeno, Delia  
 1.2 Grado académico : Doctora en Educación  
 1.3 Cargo e institución donde labora : Universidad Andina N.C.V.  
 1.4 Título de la investigación :

“LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA ESTE 2022”

**VARIABLE I** : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**VARIABLE II** : ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

1.5 Autor del instrumento: JAIME POMPEYO ALAVE CHAÑI

1.6 Doctorado en Administración.

INDICADORES	CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los indicadores, índices, dimensiones y variables.					X

9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						92 %
TOTAL						92 %

### VALORACIÓN CUANTITATIVA

.....

### VALORACIÓN CUALITATIVA

.....

Lima, 23 de diciembre del 2023



FIRMA Y POSFIRMA DEL EXPERTO

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : ROSAS VALDIVIA, JORDÁN  
 1.2 Grado académico : DOCTOR EN EDUCACIÓN  
 1.3 Cargo e institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN AGUSTÍN  
 1.4 Título de la investigación :

“LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA ESTE 2022”

**VARIABLE I : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**VARIABLE II : ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

- 1.5 Autor del instrumento: JAIME POMPEYO ALAVE CHAÑI  
 1.6 Doctorado en Administración.

INDICADORES	CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					X

8.Coherencia	Entre los indicadores, índices, dimensiones y variables.					X
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10.Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						95%
TOTAL						95%


### VALORACIÓN CUANTITATIVA

.....

### VALORACIÓN CUALITATIVA

.....

Lima, 02 de enero del 2024



Dr. Jordan Rosas Urdinola  
FIRMA Y POSFIRMA DEL EXPERTO

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : CHAVEZ SANCHEZ, JAIME ELIDER  
 1.2 Grado académico : DOCTOR EN DERECHO  
 1.3 Cargo e institución donde labora : UNFV.  
 1.4 Título de la investigación :

“LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA ESTE 2022”

**VARIABLE I : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**VARIABLE II : ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

- 1.5 Autor del instrumento: Jaime Pompeyo Alave Chañi  
 1.6 Doctorado en Administración.

INDICADORES	CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					X

8.Coherencia	Entre los indicadores, índices, dimensiones y variables.				X	
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10.Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						90%
TOTAL						90%

VALORACIÓN

CUANTITATIVA

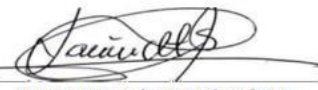
.....

VALORACIÓN

CUALITATIVA

.....

Lima, 04 de enero del 2024



JAIME ELIDER CHAVEZ SANCHEZ

FIRMA Y POSFIRMA DEL EXPERTO

**ANEXO 3 INSTRUMENTOS****ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE PERÚ****LIMA ESTE****EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

ÍTEM	ENUNCIADOS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	El personal policial desarrolla sus actividades con honor y valores en beneficio de la sociedad.					
2	El personal policial demuestra su vocación de servicio estando dispuesto en todo momento y circunstancia a servir a la comunidad.					
3	El personal policial actúa con razonamiento lógico en sus decisiones durante sus intervenciones.					
4	La comunicación efectiva del personal policial con la comunidad genera soluciones a los requerimientos del ciudadano.					
5	El personal policial se adapta a la realidad mediante la mejora continua de sus estrategias y procedimientos.					
6	Los efectivos policiales se encuentran predispuestos al cambio acorde a las exigencias del servicio.					
7	El personal policial hace uso de los recursos con eficiencia para lograr los objetivos propuestos.					
8	El personal policial cumple sus funciones y atribuciones dentro de los plazos establecidos con eficacia.					
9	El personal policial logra alcanzar los objetivos en común trabajando en equipos determinados.					
10	La cooperación entre los integrantes del equipo policial hace que se logre el cumplimiento de la misión asignada.					
11	El personal policial cumple sus deberes con honestidad ante sus superiores y el público usuario.					
12	El fiel cumplimiento de la misión asignada al personal policial es parte de la responsabilidad que lo caracteriza.					
13	El accionar del personal policial tiene la flexibilidad que amerita las circunstancias de la situación que se le presenta.					
14	Ante las exigencias de las partes en conflicto el personal tiene como estrategia la conciliación para evitar mayores problemas.					

## ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

**Instrucciones:** En esta encuesta se desea conocer su opinión sobre los enunciados acerca de la administración de personal de la Policía Nacional del Perú, según las opciones siguientes: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (indeciso), 4 (De acuerdo), 5 (Totalmente de acuerdo)

ÍTEM	ENUNCIADOS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	La difusión de los procesos de admisión logra captar potenciales y calificados postulantes para la Policía.					
2	Durante el proceso de admisión a la Policía se cumplen los requisitos establecidos en las normas.					
3	La formación en las escuelas desarrolla competencias, valores y cultura policial.					
4	La selección de personal considera las necesidades del servicio en forma objetiva e idónea.					
5	Los diseños de puestos en los cambios de colocación generan expectativas y motivación en el personal.					
6	Los manuales de organización y funciones describen el perfil del cargo del personal.					
7	La evaluación del desempeño del personal como instrumento moderno de gestión, permite mejorar el servicio.					
8	Las remuneraciones y bonos adicionales motivan la permanencia del personal en la Institución.					
9	Los servicios de bienestar y apoyo al Policía satisfacen las necesidades del personal y sus familiares.					
10	El servicio de salud policial brinda atención segura y cumple con la demanda de medicinas del personal y familiares.					
11	Los egresados de los cursos de capacitación y especialización ocupan cargos correspondientes a su preparación.					
12	Las oportunidades de desarrollo personal en la Policía facilitan el aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades.					
13	El desarrollo organizacional de la Policía responde a los avances de la ciencia y tecnología.					
14	La Dirección de Recursos Humanos registra en el banco de datos, la información necesaria para la gestión del personal.					
15	Los superiores controlan y evalúan permanentemente a su personal en el cumplimiento de sus deberes.					

**MUCHAS GRACIAS**

## ANEXO 4: OFICIO AUTORIZANDO A REALIZAR ENCUESTA

	PERÚ	MINISTERIO DEL INTERIOR	POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ	COMANDO DE ASESORAMIENTO GENERAL PNP	REGIÓN POLICIAL LIMA	SECRETARÍA
---	------	-------------------------	---------------------------	--------------------------------------	----------------------	------------

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 23 de Noviembre del 2023

**OFICIO N° 1300 -2023-REGIÓN POLICIAL LIMA/SECRETARÍA.**

SEÑOR : Jaime Pompeyo ALAVE CHAÑI  
jaimealave@hotmail.com

ASUNTO : Sobre pedido de autorización para realizar encuesta, por motivo que se indica. ACUSA RECIBO.

REF. : Solicitud de fecha 22NOV2023.

Es grato dirigirme a Ud., en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar una encuesta sobre la administración y evaluación del desempeño del personal, por motivos académicos.

Al respecto, teniendo en consideración que su pedido es con fines académicos, se hace de su conocimiento que el mismo ha sido Aprobado por el Señor General PNP Jefe de la Región Policial Lima, manteniendo la confidencialidad y reserva del caso.

Aprovecho la oportunidad, para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Dios guarde a Ud.

RPF/JIQP  
ago.  
HT 20231861653

  
QA-244793  
Jorge Iván QUIROZ PASTOR  
CORONEL PNP  
SECRETARIO REGPOL-LIMA

Secretaría - Región Policial Lima  
Av. España N° 400, Teléfono: (001) 214405, E-mail: rplima@policia.gob.pe



**ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DEL JEFE DE LA REGIÓN POLICIAL LIMA ESTE**

## AUTORIZACION

--- En la Region Policial Lima, ubicado en la Av. España N° 400 - Cercado, se recepcionó la solicitud presentada por el Sr. Jaime Pompeyo ALAVE CHAÑI Coronel PNP ® identificado con CIP N° 199677 y DNI 09445101, mediante el cual solicita ante el Sr. General PNP Roger PEREZ FIGUEROA Director de la Region Policial Lima, autorización para realizar una encuesta sobre la Administración y Evaluación de desempeño del personal.

La Region Policial Lima, AUTORIZA al Sr. Jaime Pompeyo ALAVE CHAÑI Coronel PNP ® identificado con CIP N° 199677 y DNI 09445101, para que realice una encuesta al personal policial en la jurisdicción de la DIVPOL ESTE y ESTE 2, a fin de obtener información en la elaboración de su tesis "MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, LIMA - 2020".

Y para dejar constancia de ello, firmo la presente AUTORIZACION para dar veracidad al documento

Lima, 24 de noviembre del 2023.



OA. 244793  
JORGE IVÁN QUIROZ PASTOR  
CORONEL PNP  
SECRETARÍA REGIONAL