



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de oficiales de la dirección
antidrogas Policía Nacional del Perú, Lima, 2020**

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

AUTOR:

De la Cruz Rojas Harold Zómely (ORCID: [0000-0003-0808-0634](https://orcid.org/0000-0003-0808-0634))

ASESOR:

Liz Maribel Robladillo Bravo (ORCID: [0000-0003-0808-0634](https://orcid.org/0000-0003-0808-0634))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Ananías y Maritza, por su cariño y comprensión incondicional, a mi amada esposa Paola, por estar siempre conmigo, ayudándome y motivándome para lograr mis objetivos, porque con su amor, su ejemplo y sus palabras de aliento, hacen que cada día sea una mejor persona y un mejor profesional, avanzando siempre en busca del éxito.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis padres por siempre confiar en mí, y a mi esposa por ser el motor de todos mis proyectos, por no dejarme desmayar, aún en las circunstancias más difíciles.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Método	19
3.1 Diseño de investigación	19
3.2 Variables, operacionalización	20
3.2.1 Variable gestión de recursos humanos	20
3.2.2 Variable perfiles profesionales	21
3.3 Población y muestra	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5 Métodos de análisis de datos	23
3.6 Aspectos éticos	23
IV: Resultados	24
V. Discusión	36
VI. Conclusiones	42
VII. Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	49
Anexo 1: Matriz de consistencia	50
Anexo 2: Instrumento	51
Anexo 3: Base de datos	54
Anexo 4: Certificado de validez del contenido del instrumento	56
Anexo 5: Matriz de Operacionalización	64
Anexo 6: Análisis de Confiabilidad de Instrumentos Autorización	66
Anexo 7: Autorización de la institución para aplicar instrumentos	67
Anexo 8: Print de Turnitin	68

Índice de tablas

		Página.
Tabla 1	Tabla cruzada gestión de recursos humanos y perfiles profesionales	24
Tabla 2	Tabla cruzada gestión de recursos humanos y competencias del egresado	26
Tabla 3	Tabla cruzada gestión de recursos humanos y desempeño laboral	28
Tabla 4	Tabla cruzada gestión de recursos humanos y habilidades y destrezas	30
Tabla 5	Correlación gestión de recursos humanos y perfiles profesionales	32
Tabla 6	Correlación gestión de recursos humanos y competencias del egresado	33
Tabla 7	Correlación gestión de recursos humanos y desempeño laboral	34
Tabla 8	Correlación gestión de recursos humanos y habilidades y destrezas	35
Tabla 9	Análisis de confiabilidad gestión de recursos humanos	66
Tabla 10	Análisis de confiabilidad perfiles profesionales	66

Índice de figuras

		Página.
Figura 1	Diseño de Investigación	20
Figura 2	Gráfico de Barras gestión de recursos humanos y perfiles profesionales	25
Figura 3	Gráfico de Barras gestión de recursos humanos y perfiles profesionales.	27
Figura 4	Gráfico de Barras gestión de recursos humanos y perfiles profesionales	29
Figura 5	Gráfico de Barras gestión de recursos humanos y perfiles profesionales	31

Resumen

El trabajo de investigación tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística e intencional de 60 oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del a quienes, mediante la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, que fue previamente validado por juicio de experto y dieron el resultado de suficiencia y fue sometidos al estadístico alfa de Cronbach para conocer su confiabilidad, resultando con un nivel bueno. Entre los resultados se describieron a través de las medidas de frecuencia, siendo representadas en tablas y figuras las variables gestión de recursos humanos y perfiles profesionales y las dimensiones de las mismas. Asimismo, se determinó la relación entre dichas variables, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman por ello se contrastaron la hipótesis general e hipótesis específicas. La prueba estadística demostró que existe relación positiva media (0,643** y nivel de significancia 0,000) entre ambas variables, con ello se comprobó que existe relación entre las variables gestión de recursos humanos y perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, lima 2020

Palabras clave: *Gestión de recursos humanos, perfiles profesionales, competencias, desempeño laboral, habilidades o destrezas.*

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between human resource management and the professional profiles of the officers of the anti-drug division of the Peruvian National Police, Lima 2020. The research methodology had a quantitative approach, with a non-experimental, transversal and correlational level design. We worked with a non-probabilistic and intentional sample of 60 officers of the anti-drug directorate of the National Police of Peru who, using the survey technique and as an instrument the questionnaire, which was previously validated by expert judgment, gave the result of sufficiency and was submitted to Cronbach's alpha statistician to know its reliability, resulting in a good level. Among the results were described through the frequency measures, being represented in tables and figures the variables of human resources management and professional profiles and their dimensions. Likewise, the relationship between these variables was determined by means of Spearman's Rho correlation test, so the general hypothesis and specific hypotheses were contrasted. The statistical test showed that there is an average positive relationship (0.643** and a significance level of 0.000) between both variables, thus proving that there is a relationship between the variable's human resources management and professional profiles of the officers of the anti-drug division of the Peruvian National Police, Lima 2020.

Keywords: Human resources management, professional profiles, competencies, job performance, skills or abilities.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la policía, se destaca con una formación basada en conocimientos necesarios para los diferentes campos funcionales que tiene dicha institución, así como la responsabilidad, integridad, disciplina, empatía, respeto y servicio a la comunidad siendo estas consideraciones la esencia de su perfil profesional. Sin embargo, esta no es la percepción que tiene la ciudadanía con el perfil del policía, ya que la imagen de la policía se viene deteriorando día a día, lo que puede relacionar con el distanciamiento cada vez mayor que se produce entre el incremento constante y progresivo de los niveles de delincuencia y la carencia de capacidad de las instituciones policiales, siendo otro factor la corrupción presente en ellas.

En el Contexto internacional según Salomón (2016) en los comportamientos del servicio que presta la policía en Latinoamérica de manera frecuente se observa la falta de profesionalismo, en sus actuaciones como funcionarios al servicio del estado cuyo finalidad es velar por la legislación y normatividad vigente, en el marco de un estado de derecho, de igual forma un gran porcentaje de la población representado en dos terceras partes de la misma no confían en sus instituciones policiales y en países como Paraguay, República Dominicana, Bolivia y Venezuela dichos organismo estatales son los que significan un menor grado de confiabilidad frente a cualquier otra entidad estatal, por ello se debe considerar la necesidad inmediata de ampliar el espectro de observación y percepción de la relación entre las instituciones policial y la ciudadanía, así como evaluar los mecanismo y procedimientos policial, a fin de mejorar y brindar un mayor índice de eficacia en el servicio, ateniendo a los requerimientos necesidades de la población.

Antecedentes internacionales según, Tudela (2015) afirma que, los perfiles policiales afrontan difíciles problemas en cuanto a la disciplina esto debido a la comisión recurrente de conductas indebidas, derivadas en actos de corrupción habiéndose generado una constatación que en algunos casos se considera incluso como parte de la sub cultura que impera al interior de las instituciones policiales. Por lo cual el número de ciudadanos que han

experimentado diversos hechos relacionados al maltrato por parte de policías es alto significando un porcentaje significativo, que no debería existir teniendo en cuenta la naturaleza del objeto de la existencia de una institución policial. En países como Colombia y Argentina incluso se puede hablar hasta de un 7% de ciudadanos en edad adulta que ha sido objeto de maltrato por parte de la policía.

Por otro lado, Sales, (2017) considera que el prestigio de la policía en México está deteriorada, donde una parte de la población piensa que la policía es deshonesta, con una deficiencia ética para desempeñar su cargo, donde demuestra un mal servicio para atender los servicios de la ciudadanía, en la cual la percepción es el 49.2% desfavorable en su investigación.

A nivel nacional, la formación académica de los Oficiales consta de un periodo de 10 semestres académicos, donde se imparten cursos generales durante los primeros ciclos y posteriormente cursos propios de las diferentes especialidades con que cuenta la institución, sin embargo al egresar de la Escuela de Oficiales, ellos son asignados a diferentes unidades policiales, sin tener en cuenta la especialidad para la que fueron formados, fenómeno que es recurrente a lo largo de la carrera; teniendo en cuenta para la gerencia del personal trabajador, la necesidad física de personal en las diferentes unidades, sin considerar los perfiles profesionales de cada Oficial.

Asimismo, el desarrollo de la carrera es de carácter ascendente por grados, a los cuales el oficial aspira y concursa, teniendo como un referente de evaluación su hoja de vida y las unidades donde haya prestado servicio, otorgándole puntajes superiores a determinadas unidades, lo que motiva que los oficiales en su deseo de ascender tengan que dejar su campo funcional en que se han especializado para desempeñar cargos que les otorguen mayores puntajes, lo que en muchos casos causa que los conocimientos adquiridos en capacitaciones, especializaciones y otros no se vean reflejados en su gerencia del personal de trabajadores, puesto que han sido llevados en otro campo funcional, lo que a su vez deriva en un servicio con falencias y poco profesional.

Es por ello que es importante la gerencia de la fuerza laboral, en la cual avale la presencia objetiva de trabajadores con capacidades y competencias, que se encuentre al día con las actualizaciones tecnológicas que el público objetivo requiera, motivado para desempeñarse en su puesto de trabajo y comprometidos con el futuro de la institución; ya que está en la actualidad se encuentra muy desprestigiada por la sociedad.

De lo indicado en los párrafos precedentes, en esta realidad problemática brota la sucesiva interrogante, ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con los perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la policía nacional del Perú, Lima 2020?, teniendo como problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con las competencias de egresado de los oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?, ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020? ¿De qué manera relaciona la gestión de recursos humanos con las habilidades y destrezas de oficiales de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?

En la parte social es un aporte a la sociedad porque esto permitirá observar y analizar el nivel de percepción existentes sobre los perfiles profesionales de la dirección antidrogas (en adelante DIRANDRO) de policía nacional del Perú (en adelante PNP), es el primer problema en el recurso humano. Asimismo, para lograr una investigación sólida se formularon los objetivos, partiendo del objetivo general: Determinar la existencia de una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la PNP Lima, 2020. También se tendrán en cuenta los objetivos específicos: Determinar la existencia una relación significativa entre la gestión de recursos humanos se relaciona con los perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la PNP, Lima 2020, teniendo como problemas específicos Determinar si existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias de egresado de los oficiales

de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020, Determinar si existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020. Determinar si existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las habilidades y destrezas de los oficiales de DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

A continuación, se expone la hipótesis general donde la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con los perfiles profesionales de los Oficiales de la DIRANDRO-PNP. Se acompañan de las siguientes hipótesis específicas: existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias de egresado de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020, Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020. Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las habilidades y destrezas de los oficiales DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Este estudio de investigación se justifica por cuanto pretende describir la los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO PNP; asimismo, el estudio puede ser considerado como base a otras investigaciones, en la práctica metodológica, el estudio de investigación, si, se demuestra que los perfiles profesionales de la policía nacional guardan un vínculo de relación con la gestión del recurso humano se ha logrado fundamentar las bases teórica y científicas en el tipo de investigación descriptiva correlacional; además se tiene en cuenta la estadística descriptiva e inferencial; y esto permitirá correlacionar las variables de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación para el sustento de las variables tiene en cuenta algunos antecedentes de estudio tanto internacionales, nacionales y locales.

Rodríguez (2016) en la tesis el objetivo fue establecer la incidencia entre el ejercicio del trabajo y perfil profesional en la empresa automotores de la sierra. La investigación fue explicativa con un enfoque crítico-propositivo, cualitativo, por otro lado, se utilizó una muestra de 31 personas, asimismo empleó para la recolección la información la encuesta, conformada por un grupo de cuestionario. Llegando a la conclusión que el perfil por competencias incide en el trabajador del área comercial de la empresa automotores de la sierra S.A.

Flores (2016) en la investigación tuvo como objetivo organizar un plan de capacitación, que admita optimizar la performance del trabajador. Utilizó una metodología que se basó en el análisis directo con relación a la administración del capacidad humana; con una técnica de la encuesta, llegando a la conclusión que el capital del recurso humano está haciendo afectadas por acciones contrarias a un clima de trabajo hostil, por lo que es necesario un plan de administración que permita desarrollar habilidades y acciones para una mayor producción y éxito en la empresa.

Gatia (2017) en su investigación se formuló el objetivo diseñar un modelo de gestión de permita fortalecer al departamento recursos humanos en la compañía Anglo Ecuatoriana de Guayaquil C.A. La investigación fue descriptiva con un enfoque cuantitativo y una metodología de diagnóstico diagrama de Pert, asimismo se usó el instrumento de la encuesta en conclusión se determina que se debe mejorar la administración del capital humano, para mejorar la función y descripción de las responsabilidades, en la es necesario diseñar políticas de la empresa que constituya las tareas y compromisos del personal administrativo de recursos humanos ya que se han encontrado duplicidad de funciones lo cual permitirá detectar errores en las funciones y responsabilidades de los cargos.

Vargas (2018) en su artículo científico desempeño profesional de los policías, donde el objetivo fue llegar al conocimiento de rango en el que encontraba el desenvolvimiento laboral del personal encargado de labores administrativas en el interior de la policía. El alcance de esta investigación de nivel básica con una delineación no experimental-transversal. Se obtuvo como resultado total de 134 colaboradores que conforman la población, asimismo se usó un instrumento de un cuestionario con resultados que la mayor parte de los colaboradores tienen un nivel de desempeño aceptable. Llegando a la conclusión que mediante la prueba de Friedman no se evidenció la diferencia estadística significativa.

(Vilchez y Rojas 2018) como resultado de su investigación realizado con un enfoque cuantitativo, aplicada con un diseño correlacional no experimental determinan la existencia de una relación entre la Gestión del Recurso Humano y el ejercicio laboral en el Puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, 2018. Asimismo, (Huamaní y Alvarez 2018) en su investigación que fue de tipo descriptivo correlacional, concluyen que existe una correlación entre la gestión de recurso humano y la gestión administrativa de la UGEL la Joya. Arequipa.

Valentín (2017) en su artículo de investigación desempeño laboral cuya finalidad fue establecer la influencia de la capacidad humana y el rendimiento del personal de la red de salud de Huaylas. El estudio fue de carácter explicativo con un diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo constituida por 161 personas, con una técnica de la encuesta, en la cual se concluye que el personal de salud carece de habilidades y acciones para desempeñarse en su labor, en la cual se determina un nivel regular en un 49,69% .

Tejada (2017) en su artículo la motivación laboral en los suboficiales de la PNP en la cual formuló el objetivo en establecer la correlación entre sus variables que fueron la motivación y la satisfacción en el trabajo. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo de tipo sustantiva, con un nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo, con un modelo

correlacional descriptivo. El grupo evaluado estuvo conformado por tres decenas de efectivos policiales pertenecientes a la dirección de control de tránsito de Lima. Para la cosecha de información se esgrimió la técnica de la encuesta con un cuestionario de varios ítems. Conclusión que determina la existencia de una relación moderada positiva entre ambas variables objeto de la investigación de la investigación donde el Rho de Spearman es igual a 0.456, con una significancia bilateral de con valor a $p < 0,01$.

Por otro lado Díaz (2018) en su investigación que tuvo in diseño no experimental transversal y de enfoque cuantitativo, concluye que existe una relación directa y significativa entre la administración del recurso humano y el grado de competencia en el trabajo del INS san Borja, así también (Lizonde 2018) como producto de su investigación concluye la existencia de una correspondencia positiva entre sus variables.

Garcia (2015) el artículo científico titulado factores de la formación profesional del egresado de la PNP, en el cual el objetivo correlacionar el perfil profesional y el desempeño laboral. Utilizó un tipo de investigación descriptiva-correlacional con un enfoque cualitativo, para el recojo de la investigación se utilizó el cuestionario, llegando a la conclusión que el profesional policial carece de una formación personal, y cognitivas, en la parte del desarrollo personal una débil formación de valores morales, y en la parte de los conocimientos técnicos y legales de sus funciones no cumple con la responsabilidad que se la encomendado con relación a la seguridad ciudadana.

Estanish (2019) en el artículo, tuvo objetivo fue establecer el desempeño de los docentes y el grado de correlación con el desarrollo del perfil que deben tener los alumnos de la policía nacional. La investigación fue tipo descriptiva correlacional y un diseño no experimental, bivariada y transversal, con una muestra de 83 alumnos, asimismo se uso para el acopio de la indagación el instrumento del cuestionario. En conclusión, se puede demostrar la existencia de una correspondencia significativa entre el desenvolvimiento de los docentes y el desarrollo del perfil profesional de los alumnos de la Escuela de

Sub Oficiales de la PNP, por lo que se considera necesario desarrollar e instaurar un proceso de mejora orientados al desarrollo profesional de los futuros policías, que reciben instrucción en ese centro de formación policial.

Por otro lado, la presente investigación sienta sus bases en las teorías administrativas, las teorías del recurso, teoría de la expectativa, la teoría del comportamiento y bases epistemológicas de la gestión del recurso humano.

Administrar el recurso humano consiste en proyectar, desarrollar las competencias de todo trabajador con el fin de incrementar la mayor productiva a la empresa, y esto debe hacerlo con eficiencia, es decir que por medio de la gestión del talento humano permita a los trabajadores alcanzar los objetivos previstos ya sea individuales en forma directa o indirectamente con relación al trabajo.

Según, Davis y Werther (2015) consideran que la administración del personal es una herramienta práctica que se encarga en las relaciones en función de ambas partes de toma de decisiones, acciones y soluciones en bien del éxito tanto de la empresa como del trabajador. Este estudio tiene en cuenta la base de diferentes ciencias como la gestión, trabajo social, la psicología industrial, durante el tiempo de la primera guerra mundial, en la cual ha evolucionado positivamente en bien del trabajador y la empresa.

Por lo tanto, la administración del talento humano tiene un fin común tanto en la preparación de un personal para la mejora de un trabajador organizado, el desarrollo de una carrera profesional, y la participación activa con una comunicación directa entre la gerencia y el trabajador.

Asimismo, Bittel y Ramsey (2017) tienen un amplio concepto sobre gestión del recurso humano, en la cual consideran que la gestión está dada en alcance de las metas y beneficios de una institución o compañía. Es decir que el talento humano es la parte importante, porque en marcha los objetivos y metas propuestas para llegar al éxito de toda organización, por lo tanto, la gestión es la que moviliza a todo un personal en el bien propuesto de ambos. Por lo tanto, la gestión del talento humano, representa proyectar a obtener empleados o

trabajadores aptos para poder desempeñar sus competencias en el momento adecuado.

Por otro lado, Delgado de Smith, (2017) afirma que la gestión de recursos humanos involucra a todo el personal a realizar actividades conducentes al logro de los objetivos previstos, por lo cual esto contribuye a la mejora de la institución, es decir, a las metas de los objetivos organizacionales, y los efectos que estos produzcan tanto en sus aspectos operativos como procedimentales. En un proceso administrativo de gestión participan todos los involucrados de la empresa, desde el líder general hasta el recurso humano que no integre una coordinación o un cargo.

Sin embargo, según Louart (2016) para que esto funcione se tiene que tener en cuenta la articulación de los objetivos de la empresa con las funciones sociales, y todo esto con los objetivos que la organización se ha propuesto; también se tiene que aplicar estrategias que el personal desarrolle sus competencias y que permitan que el este se involucre con la visión de la organización, asimismo se tiene que aplicar instrumentos de la gestión administrativo para que esto funcione teniendo en cuenta una deducción lógica en lo que se quiere lograr y lo que se ha propuesto. Teniendo en cuenta la teoría del recurso da mucha importancia en las competencias y capacidades de toda persona, este recurso en la administración son estrategias que son aplicadas para ser desempeñadas en el desarrollo de la organización.

Según, Penrose (1959, citada por Rugman y Verbeke, 2016), afirma que toda empresa o institución incrementa su producción es porque se toma en cuenta al talento humano como un conjunto de recurso productivo organizado, comunicativo y competente.

Es por ello que Porter (2015) afirma que el recurso humano no solo es productivos innatos; sino que toda empresa tiene que aplicar estrategias o métodos para que estos sean motivados y orientados hacia el alcance de las fines de la empresa. Para lograr ello, es relevante la gestión del recurso humano como herramienta para que sea transferida y que esta implique

costos y transferencias elevados en favor de la empresa y del recurso humano.

Por lo cual es importante la gestión del recurso humano, en todas las instituciones o empresas, porque este permitirá que todo ser humano destaque todas las competencias tanto cognitivas como emocionales para alcanzar las metas trazadas por la organización empresarial, y permita una satisfacción social, es decir las instituciones o empresas cumplen en prestar un buen servicio al cliente, un buen recurso humano preparado, toda organización persistirá en el mercado. Donde el valor del elemento humano, se observa en la obtención de los resultados. Por lo tanto, toda gestión del talento humano, es una herramienta administrativa en toda organización, porque esto demuestra el valor de la empresa. (Torres y Díaz, 2015).

Rugman y Verbeke (2016) consideran que la gestión del recurso, como estrategia permite lograr un desarrollo sostenible y rentabilidad en las empresas, asimismo una satisfacción favorable para los clientes o usuarios, donde estas acciones son aplicables a las acciones, por otro lado no se puede dejar de lado que todo esto, está combinado con las competencias y capacidades de todo recurso humano que conduce a una mayor rentabilidad y sostenibilidad en el tiempo, en la disposición conveniente a favor de los usuarios, siendo irremplazable y arduo de copiar; desde una apariencia afanosa, las creaciones se dan fundamentalmente en requisitos de nuevas composiciones de recursos. Además, se tiene que tener en cuenta que el personal de trabajadores cuenta con las peculiaridades, que se reflejan en sus particularidades de acuerdo a la capacidad del trabajador como competitividad ventajosa, puesto que son elementos de alto valor, anómalos, irrepetibles y diversos. Donde que el recurso humano constituye una fuente muy competitiva.

De otro lado, la gestión de recurso es un elemento importante en toda empresa, ya que este como estrategia puede desarrollar habilidades y capacidades en el trabajador, y puedan ser replanteadas en las diferentes instituciones, por lo tanto, es importante que todo trabajador genere rentas, a

partir del desarrollo de las cualidades y competencias en función de los metas trazadas por la empresa, Rugman y Verbeke (2016)

Desde la teoría de la gestión administrativa, según Anzola (2015) considera que son las actividades que se da en función de ambos grupos; es decir toda empresa tiene metas, objetivos que se tienen que lograr con ayuda del personal de la empresa, y estas tienen que ser planeadas, organizadas con dirección y control por el recurso humano.

Todo recurso humano, como recurso de una institución para alcanzar el norte objetivo tiene que considerar la planificación, es decir, tener en claro la a donde quiere llegar y como debe hacer como empresa, hacia donde nos dirigimos y hasta donde queremos llegar. El trabajo de la planeación es realizado teniendo en cuenta los riesgos y beneficios de las grandes oportunidades. Por lo tanto, la planificación exige que los encargados de la administración reflexiones sobre sus metas, actividades y objetivos. El proceso de planificar pretende precisar el norte objetivo de la organización, instituyendo en estrategias para lograr las metas propuestas e implementar un cronograma ordenado consecuente y jerárquico de actividades a desarrollar (Amador, 2015)

Por lo tanto, todo personal tiene que tener en cuenta que toda organización determina que acciones y cuáles serán las diligencias solicitadas solicitan para alcanzar los objetivos de la empresa. Posteriormente se debe esbozar un plan que tenga la manera de combinarla en el recurso humano disponible en el momento, cabe decir, diseñar la columna vertebral fuerte, estructurada y fundamental de la compañía. La organización significa establecer un plan de acción orientado al cumplimiento de las metas mediante la conformación de grupos de trabajo o asignación de cargos, con la debida autoridad y responsabilidad para que el engranaje organizacional pueda interactuar orientando sus esfuerzos hacia una mi dirección de éxito. (Amador, 2015)

En síntesis, podemos determinar que el personal trabajador de toda organización es el ente más importante, ya que significan el factor del cual estriba la consecución de los objetivos empresariales, asimismo el

funcionamiento y el sostenimiento en el tiempo, además de la coordinación de fuerzas laborales del total de trabajadores que labora.

Según, Caldera (2015) es denominado recurso humano, es considerado el conjunto o grupos de personas que coordinan o establecen una relación mutua en el trabajo, donde este personal aporta a lograr los objetivos y metas que se han previsto en la organización, también son considerados al grupo compacto para que cumpla la función encomendada en bien tanto de la permanencia de la empresa en el tiempo, como en la satisfacción del usuario. Por lo tanto, la relevancia de los recursos humanos en un grupo empresarial radica en que el dicha agrupación humana se organice e interactúe de manera coordinada orientado sus esfuerzos hacia el beneficio colectivo de cual todos gozarán, entonces se puede decir que el triunfo o fiasco de una institución radica en el nivel de calidad y la conducta de sus trabajadores.

Por otro lado, según Chiavenato (2015) afirma en toda administración, los recursos humanos, son capaces de promover y desempeñar con eficiencia su labor, donde exista una planeación. Toda organización tiene que aplicar estrategias como la gestión del recurso humano, en medida que el personal represente el medio que permite a las organizaciones en conseguir el cumplimiento de las metas que guardan una relación directa o indirecta con el trabajo.

Teniendo en cuenta que el personal de trabajo es el elemento fundamental en una empresa o institución, ya que este consta con competencia con ventaja; en consecuencia, éste significa un factor o mecanismo de vital importancia para cualquier entidad. Este individuo común es el que marca la gran diferencia y genera un clima más competitivo que se encuentra demostrado en las actividades que desarrolla, por lo que el gran referente son los usuarios, por lo tanto, ser competitivo es más importante que tu trabajo sea más productivo o más rentable, esto se ve constituido debido que los usuarios son los mejores jueces que toman las decisiones y acciones para que las instituciones prevalezcan en el tiempo. (González, 2015)

Desde la teoría de la gestión del talento humano, según Chiavenato (2015) considera que aquello es un área muy delicada, ya que se tiene que llegar a

la mentalidad de las organizaciones. Asimismo, es circunstancial y situacional, pues esto va a depender de semblantes como la sapiencia de cada grupo humano significado en una empresa, la organización se ampara, a las peculiaridades del de cada situación, el ejercicio de la organización, los medios tecnológicos utilizados, los procedimientos al interior de la empresa y otras muchas variables de importancia.

Por lo tanto, la gestión del recurso significado en las personas, es estimada como uno de los elementos determinantes y más importantes en las instituciones, y ello a su vez depende de los actos y la manera en que se desenvuelven los trabajadores, por lo cual, se tiene en consideración diferentes semblantes como puede ser particularidades, hábitos, destrezas y competitividades de cada miembro de manera individual y empresarial, teniendo en cuenta la actitud para el cumplimiento del trabajo

Para Montoya y Boyero (2016) considera que la gestión del recurso humano se etsa compuesto pro un grupo de acciones y medidas sólidas para aplicar en las diferentes áreas de trabajo y que poseen una consecuencia directa sobre el comportamiento, la actitud y las condiciones aptitudinales de las personas dentro de la representación de la organización, por lo que podría afirmar que la trayectoria de la empresa debe bazar su dirección en los esfuerzos dedicados al logros de objetivos, en un periodo de tiempo determinado, de manera coordinada cohesionada y en sintonía con los trabajadores.

Por ellos es importante considerar que los diversos planes de acción que se apliquen permitirán una buena labor con un fin de logro de objetivos, por ello se necesita ese insumo adicional tanto en los procedimientos como en las personas a fin de mantenerse sincronizados con los niveles estándares y fundamentales en la administración actual, consideran el factor humano como estratégico para su desarrollo en cuanto a habilidades y competencias.

Además, se tiene que tener en cuenta que la planificación y sistema de gestión del personal en el progreso de los métodos estratégicos son esenciales para la empresa de los logros de los objetivos con la aplicación de estrategias para poder alcanzarlo.

Es relevante mantener presente que para desarrollar un proceso con estrategia, resulta necesario empezar por definir claramente a donde se quiere llegar es decir la misión, dado que ello se considera como la razón de ser. La Misión debe ser difundida e interiorizada por cada trabajador a fin de actividad laboral que ellos realicen este canalizada u orientada al cumplimiento de este objetivo o logro que la empresa se ha trazado.

Asimismo, el recurso humano tiene que tener muy en claro que toda organización para su éxito depende de los logros de los objetivos y aplicación de buenas estrategias, en la formulación de las estrategias se instituyen cada uno de las metas trazadas; a su vez es imperante considerar algunos compendios que han de aceptar admitir un entrenamiento real y contenido de valía en cuanto actividad o acción realice en la institución.

Por otro lado, ASCOLFA, (2015) teniendo en cuenta la otra variable, perfil profesional, desde el enfoque de la teoría de gestión del talento humano. Se determina que las peculiaridades propias de la profesión determina el grado de competitividad del profesional al desenvolverse cumpliendo de su trabajo, según las disciplinas que asuma como parte de su función, son características que pone de manifiesto para dar solución a los fenómenos en un contexto laboral voluble e incierto, y la capacidad para adquirir nuevo conocimientos y enfrentar nuevas realidades.

Según, Arnaz (1981, citado en Gamez 2019) considera que el perfil profesional en las últimas épocas cumple un rol muy importante en la toda institución u organización que se aplicando en la esfera educativa y de las organizaciones. El perfil profesional entendido como las peculiaridades laborales con que cuenta el egresado, es una concepción que es factible de interpretar, mediante la intuición y es utilizada flexiblemente. La denominación perfil profesional suele vincularse al resultado final de un procedimiento de obtención de sapiencias en un marco formativo así como las cualidades innatas que posee cada individuo

Asimismo, se puede definir que el perfil profesional estrictamente es el conjunto de acciones que un individuo se encuentra en la capacidad de ejecutar en razón al conocimiento y cualidades personal que tiene. Es

fácilmente distinguible la diferencia existente entre el concepto de perfil profesional y los conceptos de educación y trabajo.

Por otro lado, Según, Arnaz (1981, citado en Gamez 2019) considera que el perfil profesional es una representación de los tipos de cualidades que se necesiten del profesional para atender y dar solución a los requerimientos de la sociedad. Un individuo se constituirá como profesional luego de cumplir satisfactoriamente con un proceso de adquisición de conocimientos orientado a un determinado objetivo. Asimismo, el perfil profesional determina algunas características: a) la descripción de los espacios comunes del juicio en las cuales convendrá obtener expertise profesional; b) la descripción de las labores y acciones que asumirá cumplir diferentes momentos y situaciones; c) La restricción a acciones con valor u actitud requeridas para un desenvolvimiento laboral óptimo; y d) Habilidades que debe evolucionar.

Por otro lado, Diaz (citado en Gámez, 2019) indica que el perfil profesional en el conglomerado de sapiencia, habilidad y actitud que definen el trabajo.. El perfil profesional se concreta posterior al establecimiento de una base fundamental de proceso curricular y es constituye un proceso, también el perfil profesional es un todo integrado de una percepción centrada en la humanidad, la ciencia y la sociedad, que se encuentran en torno a las cualidades personales, la actitud y los valores.

Diaz (citado en Gámez, 2019) afirma que el perfil profesional está constituido por el conocimiento la habilidad y la actitud.. Por lo tanto, el perfil profesional son los actos de carácter general y particular que desarrolla un trabajador, en determinados campos de acción, los que devienen de la necesidad social y la propia integridad personal, orientadas al bienestar general.

Arnaz (1981, citado en Gámez, 2019) indica que los perfiles profesionales son los rasgos representativos que resaltan después de haber adquirido los conocimientos para dar solución a los requerimientos sociales, las que configuran las directrices necesarias que orientaran la marcha de las profesiones. En cuanto a la producción el autor indica que resulta ineludible en primer lugar establecer los cercos que delimiten la sapiencia que se debe

obtener para cualificar como experto en la profesión, para luego identificar las labores que deberá asumir.

En conclusión, se puede determinar que perfil de un profesional significa la guarnición referencial para el desenvolvimiento del próximo profesional, esta mencionado en términos de capacidades a nivel laboral y nos facilita identificar su el sujeto se encuentra debidamente cualificado para desenvolverse un determinado campo laboral, dentro de lo servicios recurridos por la sociedad.

Además, se considera que el perfil profesional son las acciones delimitadas que ejecuta un especialista en los espacios de trabajo, amansados al contexto social y de la propia convicción que se ha formado, acorde a solucionar los problemas de las carencias de la sociedad percibidas con antelación. Y este perfil profesional está conformado por sapiencias, aptitudes, pericias y valores, que son solicitados para la satisfacción de las necesidades enmarcadas en la ética la política y la economía en los ámbitos laborales y sociales.

Desde la teoría de las bases epistemológicas en la administración del recurso humano.

La gnoseología es una rama de la filosofía que el fin es injerirse en el contexto con la finalidad de alcanzar determinados fines; en este conglomerado se puede encontrar disciplinas como la medicina, la docencia, la ingeniería y de todas maneras la administración.

Según, Dávila y Mitta (2016) ha propuesto que la administración que una praxis que la sociedad mantiene normalmente estructurada como el tratamiento del recurso humano de una institución para poder alcanzar sus objetivos. En cuya intención se logran lo planteado por Henry Fayol acerca de las funciones administrativas.

Calderón (2017) sostiene que la concepción de la administración como una herramienta, que sienta sus bases en un paradigma; sin embargo, la sitúan como dogmatismo, en concreto como segmento de las ciencias sociales.

Mendoza (2018) distingue la relevancia de establecer una diferencia entre lo científico y tecnológico, considerando la ciencia como explicativa y la tecnología como aplicativa., de tal manera que la significancia científica de la administración, según este autor, debe separarse de la praxeología.

En la cual, el diseño de la teoría situacional es verdaderamente un resumen lógico y racional de las escuelas humanística y clásica, las mismas que visionaron un semblante compuesto administrativo y prescindieron a de otro, Ellos, al insertar el escenario, instituyen una proposición relativista que rotula cómo en ciertas situaciones se emplea la tradicional y, en otras, es inevitable emplear la humanista. Es señalar, ni una ni otra posee la gnosis imperiosa por si sola: su aplicación se limita por el contexto. Mendoza (2018)

Asimismo, Marín (2016) consideran que la gestión del recurso humano tiene que tener las siguientes características: Desarrollar las cualidades que se demandan, trazar el tipo de gestión adecuado, establecer una cultura organizacional fundada con el direccionamiento estratégico y Hacerle persecución al cometido de la organización.

El management o gestión, originaria de la gerencia de empresas, ha evolucionado hasta significar la parte troncal de cambio en las instituciones. Cada procedimiento con potencial para ser registrado y ser sometido a un estudio tiene que ser administrado. El lograr un excelente resultado, con un grado alto de calidad, con un margen de error nulo, los perímetros de calidad, la generación de planes por cada proyección, la autosuficiencia, la mejora constante de procesos, forman parte de las características que hacen un todo hasta lograr la gestión, Esta a su vez significa muchas más que una escueta forma de administración también genera una manera diferente de pensar, actuar, sentir; es decir un cambio de actitud de grupo humano empresarial (Rivero y Dabos, 2017)

Por lo tanto, la gestión del recurso humano desde el enfoque epistemológico se torna como una alternativa enfrentarse a una nueva realidad, donde la autosuficiencia forma parte del contexto actual. Su flexibilidad y carácter abierto permite que los actores sean responsables y capaces de decidir por medio de la organización. Es considerada como una alternativa de solución

frente a sistema social rígido, constante, jerárquico, que ejercía opresión a los individuos (Rivero y Dabos, 2017).

Por último, la administración clásica desde la epistemología alcanza un contenido diferente a partir de la discusión por ellos ha iniciado y de la inserción de la gestión pública como dispositivo para acomodarse mejor a las ocurrencias y escaseces sociales, desemejante de las organizaciones oficinescas, que ya no lo consiguen realizar más en la forma que se forjaba, en la actualidad. En este argumento surge la concepción de gestión producto de unas solicitudes más técnicas y la escasez de certificar una buena usanza de los capitales favorables (Lacarrieu y Álvarez, 2015)

III. MÉTODO

3.1 Diseño de investigación

En cuanto al enfoque de esta investigación es cuantitativo, porque se empleará herramientas estadísticas de tipo descriptiva e inferencial para analizar los resultados. Hernández y Mendoza (2018), definen este enfoque como aquel que se emplea para medir ciertas características encontradas en la investigación para ello se emplea la estadística y herramientas matemáticas.

Sobre el método que se empleó en esta investigación fue el hipotético - deductivo porque partió de una hipótesis previa para alcanzar después de los resultados una conclusión general. Para Hernández y Mendoza (2018), el método deductivo es apropiado para las investigaciones cuantitativas porque estas inician con una hipótesis la cual deben probar para llegar a conclusiones que pueden ser comparadas y aplicadas en otros casos.

El estudio concierne a un tipo de investigación descriptivo correlacional, asimismo es un estudio básico. Hernández Sampieri (2014) afirma que el estudio descriptivo busca determinar de manera específica los aspectos en cuanto a propiedad, caracteres y cualidades profesionales de cada persona, grupo, social, comunitario, procedimientos, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un estudio analítico, lo que significa solo se espera cuantificar o recolectar la información de forma particular o colectiva sobre las ideas concepciones de las variables.

El nivel de la investigación fue correlacional causal porque trató de encontrar el nivel de asociación entre una variable y otra. Para Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones de tipo correlacional causal tienen dos variables, la primera es la causa y la segunda es el efecto de lo que produce la variable independiente.

Es un diseño de investigación transaccional o de corte transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir

variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es decir, es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández, 2014).

Es no experimental de corte transversal

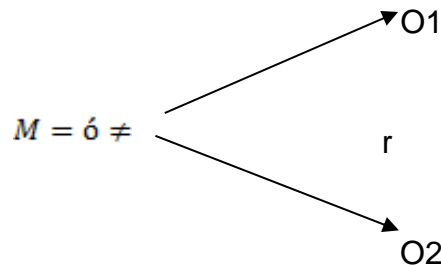


Figura 1: Diseño de Investigación Descriptivo Correlacional

Dónde:

- M = Oficiales de la dirección antidroga de la PNP
- O1 = Gestión de recursos humanos
- O2 = Perfiles profesionales
- R = Relación

3.2 Variables, operacionalización

La variable es un factor que puede ser oscilante y cuyo cambio es apto de medición y observación. Hernández, Fernández y Baptista (2010- p.93), En este estudio vamos a identificar dos variables: variable 1: Gestión de recursos humanos 2: perfiles profesionales.

3.2.1 Variable gestión de recursos humanos:

Gestión de Recursos Humanos quiere decir realizar una planificación respecto a los trabajadores teniendo en cuenta su aptitudes cualificándolos de manera objetiva en el correcto espacio y tiempo (Smith, 2017) En cuanto a la definición operacional de la variable antes mencionada fue operacionalizada aplicándose el instrumento cuestionario conformado por 14 preguntas de respuesta cerrada cuyas alternativas se presentan en escala de Likert: Nunca = 1, Casi nunca= 2, A veces = 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5. Los resultados fueron agrupados y categorizados en niveles: bajo regular y alto para la variable y dimensión señalada.

Cuadro de Operacionalización de la variable: Gestión de Recursos Humanos (ver Anexo 5)

3.2.2 Variable perfiles Profesionales:

El perfil profesional es una representación de las aptitudes, competencias y cualidades que se necesitan de un profesional para atender y solucionar los requerimientos de la sociedad. Una persona es calificada como profesional, luego de haber sido parte de un proceso educativo orientado a la adquisición de conocimientos necesarios para un determinado fin (Arnaz, 2016). En cuanto a la definición operacional de la variable antes mencionada fue operacionalizada aplicándose el instrumento cuestionario conformado por 14 preguntas de respuesta cerrada cuyas alternativas se presentan en escala de Likert: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5. Los resultados fueron agrupados y categorizados en niveles: bajo medio y alto de la dimensión señalada.

Cuadro de Operacionalización de la variable: Perfiles Profesionales (Ver Anexo 5)

3.3 Población y muestra

Tamayo (2003) define a la población como “el total de sujetos que sostienen la característica que se investiga, de ellos se obtendrá la información que se utiliza para formular las conclusiones” (p. 58).

Según, Arias, F. (2015) considera que la población que es el conjunto de personas que constituyen el universo total del estudio de investigación, por lo cual la población está conformada por los oficiales de la DIRANDRO-PNP, siendo un total de 60.

El muestreo es un estudio no probabilístico, porque la selección de los sujetos no estriba en la probabilidad, si no de orígenes atañidos a los tipos de la investigación o de quien hace la muestra.

Población N = 130

Nivel de confianza = 95%, en consecuencia Z = 1,96

Porcentaje de error $E = 5\%$

3.4 Técnica e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad

Fue la encuesta porque fue una técnica que puede obtener la información haciendo uso de un cuestionario. Hernández y Mendoza (2018), menciona que la encuesta es una técnica que proporciona al investigador información importante para ser analizada por métodos estadísticos.

Se empleó el cuestionario como medio para poder conseguir la información de la población objeto de estudio. Hernández y Mendoza (2018), afirman que el instrumento es un formato que contiene un conjunto de preguntas relacionadas a las variables de investigador y que es empleado para recoger la información de la población. El fue aplicado de manera virtual por medio de la herramienta tecnológica de formulación de Google.

Carrasco (2009) señala que la validez “es cuando se mide lo que el instrumento pretende medir” (p. 142)

Se efectuó mediante juicio de expertos, quienes fueron conocedores del tema e hicieron su aporte en función a los criterios que se eligieron previamente, la intención de esta validación fue darle al cuestionario un nivel de relación entre las preguntas y que estas respondan a lo que el autor desea obtener.

Con relación a la confiabilidad se empleó para poder identificar si el instrumento midió aquello que se espera que mide, ello se hace con el estadístico del Alfa de Cronbach (Hernández y Mendoza, 2018, p. 323).

Para poder aplicar la confiabilidad se procedió a tomar una muestra para aplicar una prueba piloto, la cual se realizó a 20 oficiales de la División de Investigación de TID de la Dirección Antidrogas de la PNP, el resultado fue de 0.848 resultado final en el instrumento de la gestión de recursos humanos y en el instrumento de la variable calidad de servicio fue de 0.862 verificándose en la tabla del coeficiente del Alfa de Cronbach, la cual indica que tiene una relación aceptable, es decir el

instrumento confiable.(Ver tabla en anexo 6)

3.5 Método de análisis de datos

El método fue el siguiente: se tabuló las respuestas de los encuestados en una hoja de Excel Luego se procedió a trasladar esa información a una base de datos del programa SPSS y mediante la programación se obtuvo tablas y gráficos de estadística descriptiva y luego se probó las hipótesis mediante la estadística inferencial haciendo uso de la regresión logística ordinal, de la cual se pudo obtener resultados para poder analizarlos.

3.6 Aspectos éticos

En esta investigación se tuvo en cuenta los principios éticos empleados en investigación científica, como el consentimiento informado con los informantes sobre el objetivo del estudio y el tratamiento de la información. La veracidad en la información es otro de los principios, es decir toda la información que se expondrá es verificable en la fuente.

IV. Resultados

Resultados del análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general: determinamos la existencia de una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Tabla 1

Tabla de cruzada: relación entre gestión de recursos humanos y perfiles profesionales.

		<u>PERFILES PROFESIONALES</u>			
			BAJO	MEDIO	Total
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	MALO	Recuento	17	4	21
		Recuento esperado	8,0	13,0	21,0
		% del total	28,3%	6,7%	35,0%
	REGULAR	Recuento	5	15	20
		Recuento esperado	7,7	12,3	20,0
		% del total	8,3%	25,0%	33,3%
	BUENO	Recuento	1	18	19
		Recuento esperado	7,3	11,7	19,0
		% del total	1,7%	30,0%	31,7%
Total	Recuento	23	37	60	
	Recuento esperado	23,0	37,0	60,0	
	% del total	38,3%	61,7%	100,0%	

Fuente: Resultados logrados con el programa SPSS 25.0

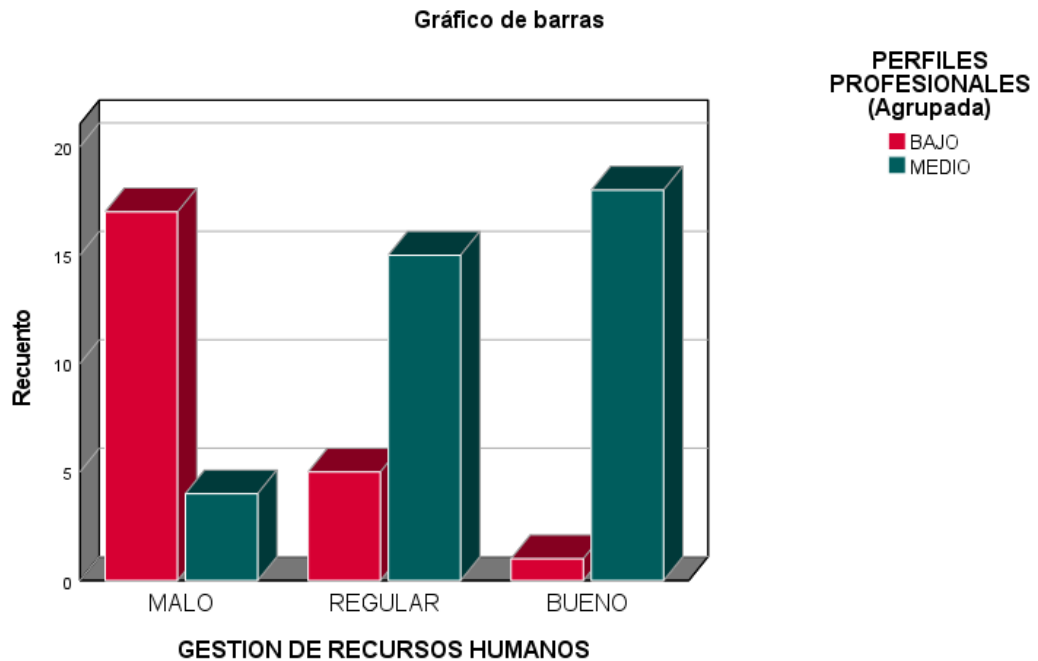


Figura 2: Relación entre gestión de recursos humanos y perfiles profesionales.

Fuente: Resultados obtenidos con el software SPSS v.25

De la tabla 1 figura 1 se observa que entre la relación gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los Oficiales de la DIRANDRO-PNP, lima 2020; el 35,0 % (21) afirmaron que la gestión de recursos humanos mala, de los cuales el 6,7% (4) consideraron los perfiles profesionales en un nivel medio y el 28,3% (17) en un nivel bajo. El 33.3% (20) afirmaron que la gestión de recursos humanos es regular, de los cuales el 25% (15) calificaron los perfiles profesionales en un nivel medio y el 8,3% (5) en un nivel bajo. El 31,7% (19) afirmaron que la gestión de recursos humanos es buena, de los cuales el 30% (18) consideraron a los perfiles profesionales en un nivel medio y el 1,7% (1) en un nivel bajo.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: determinamos la relación existente entre la gestión de recursos humanos y las competencias de egresado de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Tabla 2

Tabla de cruzada: relación entre gestión de recursos humanos y competencias del egresado.

			COMPETENCIAS DEL EGRESADO		
			BAJO	MEDIO	Total
GESTION DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)	MALO	Recuento	16	5	21
		Recuento esperado	7,0	14,0	21,0
		% del total	26,7%	8,3%	35,0%
	REGULAR	Recuento	4	16	20
		Recuento esperado	6,7	13,3	20,0
		% del total	6,7%	26,7%	33,3%
	BUENO	Recuento	0	19	19
		Recuento esperado	6,3	12,7	19,0
		% del total	0,0%	31,7%	31,7%
Total	Recuento	20	40	60	
	Recuento esperado	20,0	40,0	60,0	
	% del total	33,3%	66,7%	100,0%	

Fuente: Resultados logrados con el programa SPSS 25.0

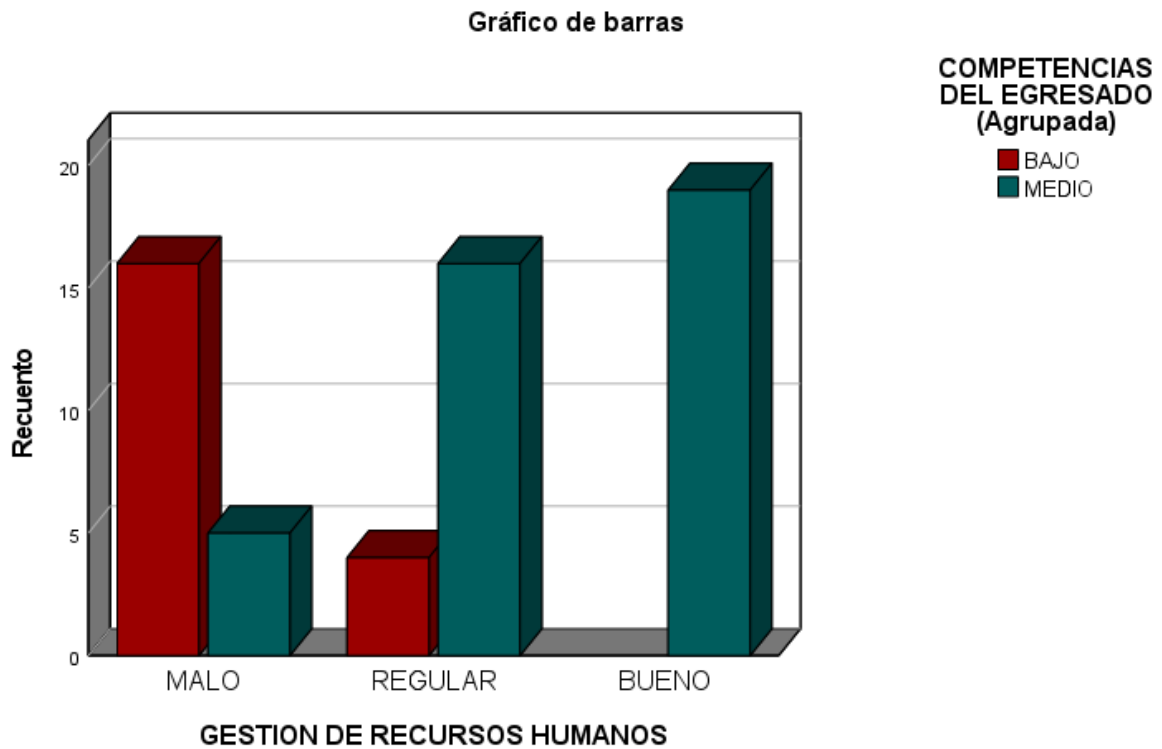


Figura 3: Relación entre gestión de recursos humanos y competencias del egresado.

Fuente: Resultados obtenidos con el software SPSS v.25

De la tabla 2 figura 2 se observa que entre la relación gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los Oficiales de la DIRANDRO-PNP, lima 2020; el 35,0 % (21) afirmaron que la gestión de recursos humanos mala, de los cuales el 8,3% (4) consideraron las competencias de egresado en un nivel medio y el 26,7% (17) en un nivel bajo. El 33.3% (20) afirmaron que la gestión de recursos humanos es regular, de los cuales el 26,7% (16) consideraron las competencias del egresado en un nivel medio y el 6,7% (4) en un nivel bajo. El 31,7% (19) afirmaron que la gestión de recursos humanos es buena, de los cuales el 31,7% (19) consideraron las competencias del egresado en un nivel medio.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: determinamos la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Tabla 3

Tabla de cruzada: relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

			DESEMPEÑO LABORAL		
			BAJO	MEDIO	Total
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DEMALO	Recuento	15	6	21
		Recuento esperado	7,7	13,3	21,0
		% del total	25,0%	10,0%	35,0%
	REGULAR	Recuento	5	15	20
		Recuento esperado	7,3	12,7	20,0
		% del total	8,3%	25,0%	33,3%
	BUENO	Recuento	2	17	19
		Recuento esperado	7,0	12,0	19,0
		% del total	3,3%	28,3%	31,7%
Total	Recuento	22	38	60	
	Recuento esperado	22,0	38,0	60,0	
	% del total	36,7%	63,3%	100,0%	

Fuente: Resultados logrados con el programa SPSS 25.0

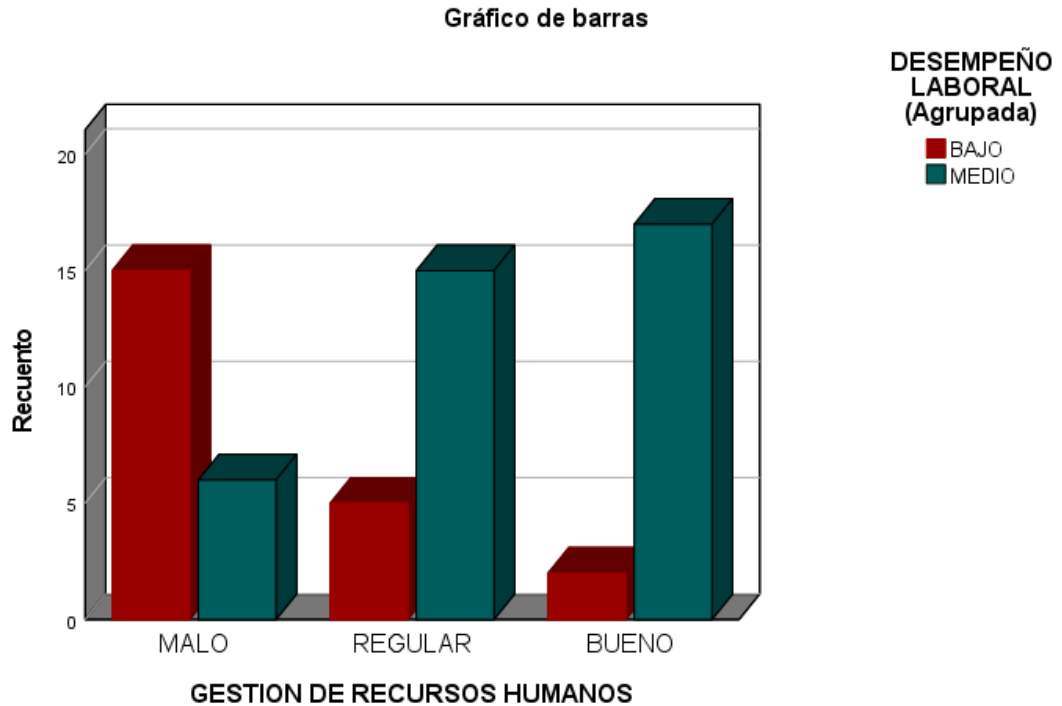


Figura 4: Relación entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Fuente: Resultados obtenidos con el software SPSS v.25

De la tabla 3 figura 3 se observa que entre la relación gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los DIRANDRO-PNP, lima 2020; el 35,0 % (21) afirmaron que la gestión de recursos humanos mala, de los cuales el 10% (6) consideraron el desempeño laboral en un nivel medio y el 25% (15) en un nivel bajo. El 33,3% (20) afirmaron que la gestión de recursos humanos es regular, de los cuales el 25% (12) consideraron el desempeño laboral en un nivel medio y el 8,3% (5) en un nivel bajo. El 31,7% (19) afirmaron que la gestión de recursos humanos es buena, de los cuales el 28,3% (17) consideraron el desempeño labora en un nivel medio y el 3,3% en un nivel bajo.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico: determinamos la relación existente entre la gestión de recursos humanos y las habilidades o destrezas de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Tabla 4

Tabla de cruzada: relación entre gestión de recursos humanos y habilidades y destrezas

			HABILIDADES Y DESTREZA		Total
			BAJO	MEDIO	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	MALO	Recuento	12	9	21
		Recuento esperado	8,4	12,6	21,0
		% del total	20,0%	15,0%	35,0%
	REGULAR	Recuento	9	11	20
		Recuento esperado	8,0	12,0	20,0
		% del total	15,0%	18,3%	33,3%
	BUENO	Recuento	3	16	19
		Recuento esperado	7,6	11,4	19,0
		% del total	5,0%	26,7%	31,7%
Total	Recuento	24	36	60	
	Recuento esperado	24,0	36,0	60,0	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Resultados logrados con el programa SPSS 25.0

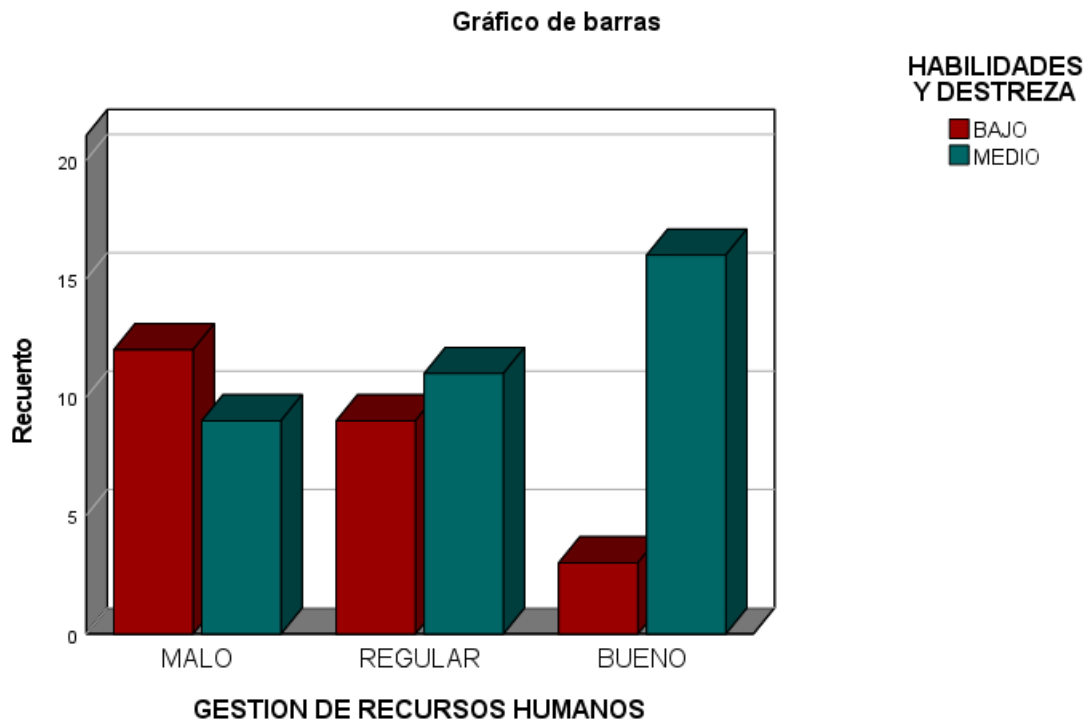


Figura : Relación entre gestión de recursos humanos y habilidades profesionales.

Fuente: Resultados obtenidos con el software SPSS v.25

De la tabla 4 figura 4 se observa que entre la relación gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los Oficiales de la DIRANDRO-PNP, lima 2020; el 35,0 % (21) afirmaron que la gestión de recursos humanos mala, de los cuales el 15% (9) consideraron las habilidades y destrezas en un nivel medio y el 20% (12) en un nivel bajo. El 33.3% (20) afirmaron que la gestión de recursos humanos es regular, de los cuales el 18,3% (11) consideraron las habilidades y destrezas en un nivel medio y el 15% (9) en un nivel bajo. El 31,7% (19) afirmaron que la gestión de recursos humanos es buena, de los cuales el 26,7% (16) consideraron el desempeño labora en un nivel medio y el 5% (3) en un nivel bajo.

Resultados del análisis Inferencial

Constatación de la hipótesis general

Ha : Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Prueba estadística : Rho de Spearman Nivel de confianza: 95% $\alpha=0,05$

Regla de decisión : si $p \geq \alpha$, se aprueba Ho; si $p < \alpha$, se desaprueba Ho.

Tabla 5

Correlación entre la gestión de recursos humanos y la los perfiles profesionales

			Gestión de recursos humanos	Perfiles profesionales
Rho de Spearman	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PERFILES PROFESIONALES	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente Resultados logrados por el programa SPSS.25.0

En la tabla 9 se visualizan la resultante de la contrastación de la hipótesis, con una correlación positiva media de, 643** y significancia, 000, Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: hay relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020

Constatación de la primera hipótesis específica

Ha : Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del egresado de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del egresado de los oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

Prueba estadística : Rho de Spearman Nivel de confianza: 95% $\alpha=0,05$

Regla de decisión : si $p \geq \alpha$, se aprueba Ho; si $p < \alpha$, se desaprueba Ho.

Tabla 6

Correlación entre la gestión de recursos humanos y las competencias del egresado

		Gestión de recursos humanos	Competencias del egresado
Rho Spearman	de Gestión de recursos humanos	de Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,667**
		N	,000
	Competencias del egresado	de Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	,667**
		N	,000
			60

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

Fuente Resultados logrados por el programa SPSS.25.0

En la tabla 10 se visualizan la resultante de la contrastación de la hipótesis, con una correlación positiva media de, 667** y significancia, 000, Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: hay relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del egresado de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Constatación de la segunda hipótesis específica

Ha : Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Prueba estadística : Rho de Spearman Nivel de confianza: 95% $\alpha=0,05$

Regla de decisión : si $p \geq \alpha$, se aprueba Ho; si $p < \alpha$, se desaprueba Ho.

Tabla 7

Correlación entre la gestión de recursos humanos y las competencias del egresado

Correlaciones

	Gestión de recursos humanos	de	Desempeño laboral
Rho spearman	de Gestión de recursos humanos	de	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N		
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)		
	N		

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

Fuente Resultados logrados por el programa SPSS.25.0

En la tabla 11 se visualizan la resultante de la contrastación de la hipótesis, con una correlación positiva media de, 522** y significancia, 000, Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: hay relación

significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Constatación de la tercera hipótesis específica

Ha : Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las habilidades o destrezas de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las habilidades o destrezas de los oficiales de la DIRANDRO PNP, Lima 2020.

Prueba estadística : Rho de Spearman Nivel de confianza: 95% $\alpha=0,05$

Regla de decisión : si $p \geq \alpha$, se aprueba Ho; si $p < \alpha$, se desaprueba Ho.

Tabla 8

Correlación entre la gestión de recursos humanos las habilidades o destrezas

Correlaciones

			Gestión de recursos humanos	Habilidades o destrezas
Rho de Spearman	de Gestión de recursos humanos	de Coeficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	60	60
	Habilidades o destrezas	Coeficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	60	60

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

Fuente Resultados logrados por el programa SPSS.25.0

En la tabla 12 se visualizan la resultante de la contrastación de la hipótesis, con una correlación positiva media de, 522** y significancia de ,008 Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: hay relación significativa entre la gestión de recursos humanos y as habilidades o destrezas de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

V. Discusión

La finalidad principal de este estudio fue establecer la relación existente entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020, relación que es de suma importancia puesto que dicho vínculo permitirá significar el conocimiento real y objetivo de lo que sucede al interior del grupo humano que conforma la oficialidad de la DIRANDRO-PNP, además será punto de partida para futuras investigaciones al respecto, con el objetivo de brindar un mejor servicio a la sociedad, es ese sentido corresponde a la institución policial realizar una adecuada administración de el producto humano teniendo en consideración los perfiles profesionales con los que cuenta cada policía, teniendo en cuenta lo planteado por (Arnaz 2016), que indica que el perfil de cada profesional es una presentación singular de las particularidades que se requieren del trabajador a fin de abrigar y subsanar necesidades de la sociedad y esto se podrá lograr luego de que el profesional participe de un proceso de adquisición de conocimientos que más adelante lo transformara en un versado en la materia. Asimismo, según Chiavenato (2015) indica que toda organización debe emplear maniobras o mecanismos como la gestión del recurso humano, conforme se perciba que el personal de trabajadores constituye el factor principal para alcanzar las metas y objetivos.

Luego de realizar la contrastación de la hipótesis general se encontró que la prueba estadística arrojó una correlación positiva de ,643** y significancia de ,000, con $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: hay relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020; quiere decir que si mejora la gestión de recursos humanos también mejoraran los perfiles profesionales, del mismo modo (Vilchez y Rojas 2018), en su investigación concluyen que concurre una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento en el trabajo teniendo en cuenta los resultados estadísticos arrojados como producto de su investigación donde se verifica una relación significativa de ,000 por lo que es aceptada la hipótesis alterna.

De igual forma, (Huamani y Alvarez 2018), en su investigación consumaron de que existe una correlación entre la gestión del recurso humano y la gestión administrativa con una correlación positiva de 0,498, asimismo (Tejada 2017), en su artículo concluye que entre la motivación y la satisfacción laboral existe una relación moderada positiva. De igual forma como resultado de la investigación se puede establecer que concurre una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales.

Así también, (Angeles 2015) como resultado de su investigación concluyó que existe una correlación positiva alta entre las capacidades profesionales y los perfiles de puestos, basando su conclusión en los resultados estadísticos, con un coeficiente de correlación Pearson de 0,758 y una significancia bilateral de 0.000, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Lo contrastado en los resultados encontrados permiten determinar la existencia de una clara relación entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, donde se puede apreciar que la población encuestada considera que la gestión de recursos humanos es de nivel regular en un porcentaje mayor a los que la consideran en un nivel medio y un menor porcentaje a los anteriores la consideran en un nivel bajo.

Por otro lado, teniendo en cuenta los resultados del estudio, se puede determinar que los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO PNP, según lo considerado por los encuestados se encuentra en un nivel medio y bajo, no encontrándose resultados de encuestados que consideren los perfiles profesionales en un nivel alto.

De ello podemos afirmar que no existe una buena gestión de recursos humanos y que tampoco hay niveles altos de perfiles profesionales, al interior de grupo humanos que conforman los oficiales de la DIRANDRO-PNP.

Con relación a la primera hipótesis específica, como resultado de la contrastación de resultados el investigador encontró una correlación positiva media de ,667** con una significancia de ,000 con $p < \alpha$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe una relación

significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del egresado de los oficiales de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020. Similar resultado encontró (Diaz 2018), que como producto de su investigación determinó que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la competencia laboral, afirmación basada en el resultado de su la estadística que arrojo un grado de correlación positiva de 0,569 y un valor $p= 0.000$ por lo que se acepto la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De la misma manera Lizonde (2018) como resultado de su investigación llega a la conclusión que las competencias laborales se encuentran influenciadas por la gestión de recursos humanos, habiendo llegado a dicha afirmación basado en los resultados estadísticos que indican un coeficiente de relación de 0,947 y si coeficiente de correlación de 0.896 indicando un 89,6% de correlación, Asimismo (Travezaño 2018) en como producto de su investigación llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia laboral afirmación basada en el análisis estadístico que arrojo como resultados un coeficiente de 0.742 y un $p= 0.000$ por lo que cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Por otro lado (Melgarejo 2018), a merito de su investigación concluye que la relación de la gestión por competencias se relaciona significativamente con el e-commerce, lo cual se ve traducido en la satisfacción de las necesidades de los consumidores a través del comercio electrónico. Por lo que cabe indicar que los resultados encontrados por los autores citados en el desarrollo de los párrafos precedentes coinciden con los resultados encontrados en la presente investigación por cuanto la gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con las competencias del egresado, porque de darse una adecuada administración del talento humano y teniendo en cuenta las competencias de cada trabajador, en esta caso de cada oficial de la Policía Nacional del Perú, se puede asignar de manera mas acertada los cargos que deben desempeñar, lo que se vera traducido en un mejor servicio a la sociedad y un mejor desarrollo profesional de los trabajadores .

Respecto a la segunda hipótesis específica, producto de la contrastación de resultados el investigador encontró una correlación positiva media de ,522** y una significancia de ,000, teniendo en cuenta que $p < \alpha$, es aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinando que si existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, similar resultado al encontrado por (Becerra 2019), quien consuma su investigación determinando la existencia de una influencia significativa entre la administración del recurso formado por el personal y su desempeño en sus actividades laborales, habiendo considerado confiable sus resultados debido al alto grado de confiabilidad de los instrumentos utilizados para el logro de su objetivo que luego de ser sometido a Alfa de Cronbach indicaron coeficientes de 0.98 y 0.85 para sus variables. En ese sentido es importante determinar un mecanismo o procedimiento idóneo y acorde a los objetivos de la organización para obtener mejores resultados por parte de los trabajadores, lo cual derivará en una faena más eficaz (Amador 2015)

Por otro lado (Acquarone 2018), quien luego de haber realizado su investigación determino que existe una relación significativa positiva baja entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, resultado que guarda similitud con el encontrado por (Valles 2020), que consumo su investigación determinando la existencia de una relación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño en el trabajo, desenlace basado en el valor de coeficiente de correlación Rho Sperman que tuvo como resultado 0,277 con una significancia bilateral de 0.000.

Sin embargo (Atausinchi 2018) a mérito de los resultados obtenidos en su investigación en la cual pretendía establecer el grado de relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, ha concluido que, existe una relación con una significancia de 0,894 es decir muy alta, resultado que es diferente al resultado en la presente investigación.

De ello podemos afirmar que la variable y la dimensión si guarda un grado de relación, sin embargo existen diferencia en los niveles, lo que significa que estos son inconstantes y diferentes acordes a las realidades y contextos donde fueron aplicados los instrumentos, diferente ámbito geográfico,

diferente población, diferente contexto social y cultural. Asimismo podemos afirmar que no se ha encontrado resultados opuestos o que contradigan de manera significativa los resultados obtenidos en la presente investigación.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, una vez realizada la contrastación de resultados el investigador halló una correlación positiva media de ,522** y una significancia de ,0008 teniendo en cuenta que $p < \alpha$, es aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinando que si existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las habilidades o destrezas de los oficiales de la DIRANDRO PNP.

Según Rugman y Verbeke (2016), la administración adecuada del personal de trabajadores de una empresa o institución es una estrategia que permite desarrollar habilidades, destrezas y capacidades en los empleados, lo cual es de vital importancia puesto que al desarrollar estas habilidades el colaborador generará más rentas y ganancias, en consecuencia, si se ha llegado a determinar la validez de la hipótesis, es necesario indicar que el conocimiento de esta relación nos permite orientar los esfuerzos de la institución policial, a fin de buscar los mecanismos necesarios, para el desarrollo de las habilidades innatas a cada policía, es decir por ejemplo: si se observa habilidades en un oficial de la dirección antidrogas para el desarrollo de actividades de inteligencia, la administración debe brindarle las herramientas necesarias para el desarrollo de dicha habilidad, que a futuro se verá reflejado en un mejor trabajo y por ende un mejor servicio a la sociedad, mas si esto no se desarrolla, no se aprovecharán estas cualidades. Asimismo, Chiavenato (2009), señala que la gestión del talento humano se refiere a que los trabajadores ya no son vistos como simples recursos, sino como colaboradores que cuentan con habilidades, capacidades y destrezas, que aspiran crecer personal y profesionalmente y estas aspiraciones conllevan a que sean mas competentes y eficaces y en consecuencia la empresa sea mas competitiva en el mercado.

De los resultados obtenidos, se ha determinado la existencia de una relación significativa media respecto a la tercera hipótesis específica por lo que teniendo en consideración lo planteado por los autores citados en el párrafo

precedente podemos afirmar, que, si la gestión de personal de oficiales de la DIRANDRO-PNP, toma en cuenta las habilidades y destrezas de cada oficial, genera que este grupo humano busque desarrollar estas cualidades, lo que conllevará a que sean mas competentes en su campo de acción, que obtengan mayores conocimientos y expertise en el desarrollo de sus labores profesionales, facilitará el logro de los objetivos institucionales porque el que el personal se sienta valorado lograra una motivación y permitirá una satisfacción personal, un mejor desenvolvimiento profesional óptimo y efectivo.

VI. Conclusiones

Primera: En la presente investigación luego de verificar los resultados se observa que como resultado de la prueba estadística arroja una correlación positiva media de ,643** y una significancia ,000. Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Segunda: La prueba estadística arroja una correlación positiva media de ,667** y una significancia ,000. Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias del egresado de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Tercera: La prueba estadística arroja una correlación positiva media de ,522** y una significancia ,000. Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

Cuarta: La prueba estadística arroja una correlación positiva media de ,522** y una significancia ,008. Como $p < \alpha$ se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las habilidades o destrezas de los oficiales de la DIRANDRO-PNP, Lima 2020.

VII. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al jefe del Departamento de personal de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, implementar un programa orientado a mejorar la gestión de recursos humanos en la dirección antidrogas de la Policía nacional del Perú, teniendo en cuenta los perfiles profesionales de los oficiales, su campo de acción, su capacitación y conocimientos, a fin de lograr el desarrollo profesional y personal y en consecuencia brindar un mejor servicio a la sociedad.

Segunda: Se sugiere el Director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, que la gestión de recursos humanos tenga en cuenta la delimitación de competencias para cada oficial de la Policía Nacional del Perú, y esto se vea reflejado en el proceso de asignación de cargos, puesto que dicha acción conllevara a una mejor administración del recurso humanos y por ende mejores resultados como institución.

Tercera: Se sugiere al Jefe de la Oficina de Legajos de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, delimitar los factores a evaluarse conforme al desempeño en el trabajo de los Oficiales de la PNP, teniendo en consideración sus especialidades funcionales y los conocimientos que a lo largo de la carrera los oficiales van adquiriendo, esto a su vez permitirá un desarrollo profesional más óptimo y coherente a los objetivos institucionales.

Cuarta: Se sugiere al Jefe de la Escuela de Educación Continua de la PNP diseñar una estructura educativa orientada a potencializar la habilidades y destrezas de los Oficiales de la Policía Nacional del Perú, mediante cursos de capacitación, especialización y perfeccionamiento, acorde a los diferentes campos funcionales existentes en la institución y a las cualidades e inclinaciones profesionales de cada oficial.

Referencias

- Acquarone Coz, R. J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Alvarez Lopez, M. A., & Huamani Becerra, G. Y. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Angeles Duran, L. B. (2015). *Competencias laborales y perfiles de puesto del personal adscrito a EMAPA Huancavelica - 2015*. HUancavelica: Universidad César Vallejo.
- Amador. H. (2015) *Manual de procedimientos de recursos humanos*. Ministerio de Salud, Dirección de Recursos Humanos. Nicaragua. SDAF.
- Anzola O. (2015) *Análisis organizacional en México y América latina*. Edit. HESS. SA México.
- ASCOLFA Asociación Colombiana de Facultades de Administración (2015). *Las competencias de los administradores en Colombia a la Luz del Proyecto*.
- Atausinchi Puma, J. (2018). *La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención-Cusco-2018*. Cusco: Universidad César Vallejo .
- Barney, J. & Clark, D. (2007). *Resource – Based theory: creating and sustaining competitive advantage*. 1.a ed. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Becerra Chang, M. C. (2019). *Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Bittel , L., & Ramsey, J. (2017). *Enciclopedia del Management*. Madrid: Oceano Grupo Editorial .
- Budy, A. (Marzo de 2020). The landscape of public service innovation in Indonesia: A comprehensive analysis of its characteristic and trend. *Innovation & Management Review*, 17(1), 25-40. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=537562599002>
- Caldera, R. (2015). *Planificación estratégica de recursos humanos: Conceptos y teorías*. Editorial eumed.net

- Calderón, R. (2017). *La generación de conocimiento en estrategia organizacional en Colombia*. Bogotá: Sergio Arboleda-Ascolf
- Cappelli, P. & Singh, H. (2014). Integrating strategic human resources and strategic management. *Research frontiers in industrial relations and human resources*. In D. Lewin, O. S. Mitchell & P. D. Sherer (Eds.) 165–192.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill
- Dávila, C. y Mitta, D. (2016) *Retención del talento humano: Políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes Millennials en un grupo de organización*. PUCP. Recursos humanos. Lima
- Davis, K. y Werther W. (2015). *Administración de personal y recursos humanos*. Mc Graw-Hill. México.
- Delaux, H. S. (2017). *Modelo de Gestión estratégica de RRHH en organizaciones del Estado*. . España: Redactum
- Delgado De Smith, Y. (2017). *Gestión de Recursos Humanos. Referencia sector manufacturero*. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Díaz Ríos , J. (2018). *Gestión de Recursos Humanos y competencia laboral en trabajadores del instituto del niño de San Borja 2018*. Lima : Universidad César Vallejo .
- Doyle, P. (2002). *Marketing management and strategy*. New York, USA: Prentice Hall.
- Filippus, K., & Schultz, C. M. (2019). Exploring talent management execution in the ministry of justice in the Namibian public sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1162). doi:10.4102/sajhrm.v17i0.1162
- Gamez, Z. (2019) *Teorías del diseño curricular*. Universidad de Xochicalco, Mexico.
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2008). *Management Human Resources*. (5th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.
- González Merino, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México: Alfaomega
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición ed.)*. México DF: Mc Graw Hill Education.

- Huda, M. y Teh, K (2018). Potenciar la competencia profesional y ética en la práctica docente reflexiva en la era digital. En *Mentorship Strategies in Teacher Education* (pp. 136-152). IGI Global.
- LacARRIERU, M. y Alvarez, M. (2015). *La plaza y la caverna. dilemas contemporáneos de la gestión cultural*. Buenos Aires : Ediciones Ciccus-La Crujía.
- Lizonde Torren, A. (2018). *Gestión de recursos humanos y competencias laborales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018*. Puerto Maldonado : Universidad Vésar Vallejo .
- Louart, P. (2016). *Gestión de los Recursos Humanos*. Ediciones Gestión. Barcelona. España. CLAD.
- Marín, D. (2016). *Entendiendo la explotación y la exploración en el aprendizaje organizacional: una delimitación teórica*. Bogotá, Colombia.
- Melgarejo Katsuren, M. Y. (2018). *Gestión de recursos huamnos por competencias en relación al e-commerce en las agencias de viajes minoristas, Lima 2018*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Mendoza, J. (2018). *Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método*. Pensamiento & Gestión, núm. 45, 2018. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia
- Meyers, M. C., Woerkom, M., Paauwe, J., & Dries, N. (2020). HR managers' talent philosophies: prevalence and relationships with perceived talent management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(30), 562-588. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579747>
- Montoya, C. y Boyero M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, 2016. Universidad nacional de Misiones.
- Mondy, R. & Noe, R. (2005). *Human Resource Management*. (9th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education. Murphy, B. & Douglas, E. (2019). From Human Resources to Strategic Human Capital Management: One district's focus on the people and processes that help meet student needs. *School Business Affairs*. Vol. 85, No. 4, 2019, pp. 33–36. Recovered from http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135788402&lan_g=es&site=eds-live

- Mory Merino, J. F. (2018). *Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Naccha Huamani, J. (2017). *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*. Lima: Universidad César Vallejo .
- Nayatel (2018). Nayatel Launches Human Resource Management System for Businesses. *Pakistan & Gulf Economist*. Vol. 37, 2018. Recovered from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A564118778/AONE?u=univcv&sid=AO NE&xid=b75e7548>
- Pires, M. L., & Nunes, F. (Julio-Agosto de 2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes. *Revista de Administración de Empresas*, 58(4), 380-392. doi: 10.1590/S0034-759020180404
- Porter M. (2015) *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia* (2da. ed) México Grupo Editorial Patria.
- Potcovaru, A. (2018). Human Resource Management in the Public Versus Private Sector: A Theoretical Perspective. *Economics, Management, and Financial Markets*. Vol. 13. No. 3, 2018. Recovered from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgbe&AN=edsgcl.558922269&lang=es&site=eds-live>
- Quiroz Garrido de Perez, S. M. (2020). *Gestión de Recursos Humanos, y Eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca*. Chiclayo: Universidad César Vallejo .
- Rivero, A. y Dabo, G. (2017). *Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura*. *Estudios Gerenciales*. Volume 33, Issue 142.
- Robbins, S., and Coulter, M. (2014). *Administration*. México D.F.: Pearson Education
- Romero, L. M., & Salcedo, M. (Julio de 2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos - Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Rugman, A. y Verbeke, A. (2016). *Edith Penrose's contribution to the resource-based view of strategic management*. *Strategic Management Journal*, 23.
- Safaa, S. (2018). The Impact of Motivation on Organisational Citizenship Behaviour (OCB): The Mediation Effect of Employees' Engagement. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 6, No. 2, 2018, Obtenido de:

<http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20180602.13.pdf>

- Travezaño Reaño, J. B. (2018). *Gestión Administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, Jesús María, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Torres, L. & Díaz, J. (2015). Organizaciones basadas en inteligencia: aproximación a una realidad del siglo XXI. *Revista científica teorías enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales*.
- Valles Piña, F. G. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A., Tarapoto – 2020*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Vilchez, S., & Rojas, R. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Puesto De Salud Sagrado Corazon De Jesus Lima, Enero 2018*. LIMA: Universidad Norbet Wiener
- Warwas, J. & Helm, C. (2018). Professional learning communities among vocational school teachers: Profiles and relations with instructional quality. *Teaching and teacher education*, 73, 43-55.
- Wayne, M and Noé, S (2010). *Human services administration*. Pearson. Mexico.
- Zeithaml V, & Bitner M. (2002). *Marketing of Services: an approach of integration of the client to the company*. Second edition. Mc Graw Hill. Mexico.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la policía nacional del Perú, 2020

Autor: Harold Zomely De la Cruz Rojas.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra
<p>Problema general</p> <p>P.G. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la dirección antidrogas de la policía nacional del Perú, lima 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1. ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión de recursos Humanos y las competencias del egresado de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación existente entre gestión de recursos humanos y las habilidades o destrezas de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>O.G. Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Determinar, la relación existente entre la Gestión de recursos Humanos y las competencias del egresado de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>OE2. Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>OE3. Determinar la relación existente entre la Gestión de Recursos Humanos y las habilidades o destrezas de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H.G. Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de los oficiales de la de la dirección antidrogas de la policía nacional del Perú, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1. Existe una relación significativa entre la Gestión de recursos Humanos y las competencias del egresado de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>H.E.2. Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>H.E.3. Existe una relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las habilidades o destrezas de los Oficiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p>	<p>Variable: Gestión de recursos Humanos:</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación del trabajador. - Organización del Trabajo. - Beneficio Institucional. <p>Variable: Perfiles Profesionales</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias del egresado. - Desempeño laboral. - Habilidades o destrezas. 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de investigación Descriptiva.</p> <p>Nivel de estudio Correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental correlacional transversal</p>	<p>Población Constituida por 60 oficiales de la Dirección antidrogas de la Policía Nacional del, 2020.</p> <p>Muestra muestreo no probabilístico o Siguiendo esta premisa, y siendo la población pequeña, se ha elegido a la población como la misma muestra al ser ésta la más representativa. En tanto la muestra estuvo constituido por 60 oficiales de la Dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú 2020</p>

Anexo 2: INSTRUMENTO

Cuestionario para evaluar la gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales de oficiales de la Dirección Antidrogas de la PNP

- I. OBJETIVO:** Recoger información para diagnosticar la relación entre la gestión de recursos humanos y los perfiles de los oficiales de la DIRANDRO-PNP.
- II. INSTRUCCIONES:** Estimado (a) sírvase contestar la presente encuesta, evaluando cada caso con una calificación que va de 1 a 5, indicando la relación entre gestión de recursos humanos y los perfiles profesionales donde (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca. Escriba una X la respuesta que crea conveniente.

III. DATOS DEL PERSONAL

Edad: _____ Grado: _____ Sexo: _____

Área de trabajo:Institución: _____

ITEMS	INDICADORES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	PLANEACIÓN DEL TRABAJADOR	1	2	3	4	5
1	Se considera responsable en el desempeño de las funciones encomendadas por la institución.					
2	Considera poseer la destreza necesaria para el cumplimiento de su trabajo.					
3	Ud. Desarrolla actividades planificadas para el logro de sus objetivos.					
4	Trabaja de acuerdo a los objetivos y metas de la institución					
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
5	Ud. Participa directamente en el logro de los objetivos institucionales					
6	Ud. Mantiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo					
7	Realiza mejoras a fin de lograr una mejor calificación.					
8	Considera que su trabajo es idóneo, a acuerdo a los objetivos institucionales.					
9	Desarrolla el trabajo en equipo					
	BENEFICIO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
10	Ha participado en el logro de los objetivos institucionales					
11	Considera que las metas propuestas por la institución han sido alcanzadas					
12	Considera que su desempeño laboral ha sido mas rentable para la institución.					
13	La producción de la Dirección antidrogas se ha incrementado en función a su trabajo.					
14	La percepción y calificación de la ciudadanía hacia la institución ha mejorado por el trabajo se la DIRANDRO.					

COMPETENCIAS DEL EGRESADO		1	2	3	4	5
15	Ud. Considera que tiene las competencias necesarias para desempeñar sus funciones en la lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas.					
16	Ud. Considera que resuelve conflictos profesionales con facilidad.					
17	Analiza conflictos reales de una situación específica con imparcialidad.					
18	Ud. afronta situaciones nuevas de acuerdo a sus competencias profesionales.					
DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
19	Ud. realiza tareas relacionadas a su práctica profesional					
20	Ud. Cumple los objetivos previstos por su institución					
21	Ud. Resuelve necesidades laborales en función a carrera profesional					
HABILIDADES O DESTREZAS						
22	Ud. muestra actitudes positivas en el desarrollo de sus labores de acuerdo a su perfil profesional.					
23	Considera poseer dominio profesional acorde a su formación.					
24	Demuestra cualidades y características profesionales positivas para un desempeño laboral exitoso					

Anexo 3: BASE DE DATOS.

Base datos Variable Gestión de recursos humanos.

	V1	D1	P1	P2	P3	P4	D2	P5	P6	P7	P8	P9	D3	P10	P11	P12	P13	P14
H1	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H2	67	19	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5
H3	67	19	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5
H4	67	20	5	5	5	5	23	4	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5
H5	61	18	5	4	5	4	20	4	4	4	3	5	23	4	5	4	5	5
H6	67	19	5	5	4	5	25	5	5	5	5	5	23	4	5	5	4	5
H7	61	18	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	20	4	4	4	4	4
H8	68	18	5	4	4	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H9	69	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5
H10	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H11	68	20	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5
H12	55	16	4	5	3	4	21	4	5	4	4	4	18	3	4	4	3	4
H13	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H14	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H15	66	20	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	22	4	4	5	4	5
H16	68	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	4	5	5	4
H17	65	20	5	5	5	5	23	4	5	4	5	5	22	5	4	4	4	5
H18	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H19	66	18	5	4	4	5	25	5	5	5	5	5	23	5	4	5	5	4
H20	66	20	5	5	5	5	21	1	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H21	68	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	3	5	5	5
H22	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H23	58	17	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5
H24	69	19	5	4	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H25	63	19	5	5	4	5	23	5	4	4	5	5	21	4	4	5	4	4
H26	66	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	21	5	4	4	4	4
H27	68	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	5	5	3	5
H28	59	17	4	5	4	4	23	5	5	4	5	4	19	5	3	4	4	3
H29	56	16	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3
H30	62	19	5	4	5	5	22	5	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4
H31	46	14	4	4	3	3	21	3	5	4	4	5	11	1	3	3	1	3
H32	61	20	5	5	5	5	23	4	5	4	5	5	18	5	3	3	4	3
H33	64	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	19	5	2	5	4	3
H34	59	18	5	5	4	4	23	3	5	5	5	5	18	4	3	5	3	3
H35	69	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5
H36	59	18	5	4	4	5	20	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5
H37	60	18	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	19	5	4	4	4	2
H38	62	19	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	20	5	4	4	3	4
H39	60	16	4	4	4	4	23	5	5	5	4	4	21	3	5	5	3	5
H40	65	20	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	21	5	3	5	4	4
H41	68	19	5	5	5	4	25	5	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5
H42	67	20	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	23	4	5	4	5	5
H43	67	18	5	4	4	5	25	5	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5
H44	59	18	5	4	4	5	22	4	4	4	5	5	19	5	4	3	4	3
H45	59	17	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	20	4	4	4	4	4
H46	66	17	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4
H47	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H48	63	18	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	22	5	4	5	4	4
H49	65	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	4	3	4	4
H50	70	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
H51	63	19	4	5	5	5	21	5	5	1	5	5	23	5	3	4	3	8
H52	58	18	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	17	4	3	4	3	3
H53	69	20	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	25	5	5	5	5	5
H54	59	16	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	19	4	4	5	3	3
H55	56	16	5	4	4	3	21	4	4	4	4	5	19	4	3	5	4	3
H56	65	19	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	22	5	5	4	4	4
H57	66	15	4	3	4	4	33	5	4	7	8	9	18	4	4	4	2	4
H58	41	14	4	4	3	3	17	3	4	3	3	4	10	3	2	2	1	2
H59	62	18	5	4	4	5	25	5	5	5	5	5	19	5	4	4	3	3
H60	68	20	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	5	5	4	4

Base de datos perfiles profesionales.

	V2	M1	P15	P16	P17	P18	M2	P19	P20	P21	M3	P22	P23	P24
H1	47	19	5	4	5	5	14	5	4	5	14	5	4	5
H2	44	19	5	4	5	5	12	4	4	4	13	5	3	5
H3	44	19	5	4	5	5	12	4	4	4	13	5	4	4
H4	48	20	5	5	5	5	15	5	5	5	13	3	5	5
H5	43	16	3	5	4	4	15	5	5	5	12	2	5	5
H6	48	20	5	5	5	5	15	5	5	5	13	5	4	4
H7	48	18	5	5	4	4	15	5	5	5	15	5	5	5
H8	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H9	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H10	48	20	5	5	5	5	15	5	5	5	13	3	5	5
H11	47	19	4	5	5	5	14	5	4	5	14	5	5	4
H12	43	18	5	4	4	5	11	3	4	4	14	5	5	4
H13	47	19	5	4	5	5	15	5	5	5	13	5	4	4
H14	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H15	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H16	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H17	49	20	5	5	5	5	15	5	5	5	14	5	5	4
H18	48	19	5	4	5	5	15	5	5	5	14	4	5	5
H19	47	19	5	4	5	5	15	5	5	5	13	5	3	5
H20	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H21	49	20	5	5	5	5	15	5	5	5	14	4	5	5
H22	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H23	40	16	5	3	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
H24	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H25	47	19	5	4	5	5	15	5	5	5	13	4	5	4
H26	48	20	5	5	5	5	15	5	5	5	13	5	3	5
H27	48	20	5	5	5	5	15	5	5	5	13	3	5	5
H28	42	18	5	4	5	4	12	4	5	3	12	4	3	5
H29	45	19	4	5	5	5	15	5	5	5	11	5	3	3
H30	45	17	4	4	5	4	13	4	5	4	15	5	5	5
H31	47	20	5	5	5	5	15	5	5	5	12	4	4	4
H32	46	18	4	4	5	5	13	4	5	4	15	5	5	5
H33	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H34	42	20	5	5	5	5	12	4	3	5	10	3	3	4
H35	49	19	4	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H36	37	14	3	3	4	4	12	4	4	4	11	3	4	4
H37	41	17	5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
H38	47	17	3	4	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H39	40	15	4	3	3	5	11	3	4	4	14	4	5	5
H40	48	20	5	5	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5
H41	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H42	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H43	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H44	43	17	4	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5
H45	43	17	4	4	5	4	13	4	5	4	13	5	4	4
H46	49	19	5	5	5	4	15	5	5	5	15	5	5	5
H47	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H48	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H49	35	12	3	3	3	3	10	3	3	4	13	4	4	5
H50	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H51	47	17	3	4	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H52	39	15	3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
H53	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H54	46	18	5	4	5	4	13	4	4	5	15	5	5	5
H55	48	20	5	5	5	5	14	4	5	5	14	5	5	4
H56	48	18	5	5	4	4	15	5	5	5	15	5	5	5
H57	40	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
H58	32	14	2	4	4	4	7	1	3	3	11	4	4	3
H59	50	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
H60	49	19	4	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5

Anexo 4: Validación de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Se considera responsable en el desempeño de las funciones encomendadas por la institución.	✓		✓		✓		
2	Considera poseer la destreza necesaria para el cumplimiento de su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Ud. Desarrolla actividades planificadas para el logro de sus objetivos.	✓		✓		✓		
4	Trabaja de acuerdo a los objetivos y metas de la institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	Ud. Participa directamente en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Ud. Mantiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
7	Realiza mejoras a fin de lograr una mejor calificación.	✓		✓		✓		
8	Considera que su trabajo es idóneo, a acuerdo a los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
10	Ha participado en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
11	Considera que las metas propuestas por la institución han sido alcanzadas	✓		✓		✓		
12	Considera que su desempeño laboral ha sido mas rentable para la institución.	✓		✓		✓		
13	La producción de la Dirección antidrogas se ha incrementado en función a su trabajo.	✓		✓		✓		
14	La percepción y calificación de la ciudadanía hacia la institución ha mejorado por el trabajo se la DIRANDRO.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

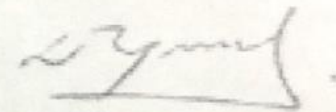
Apellidos y nombres: Dr/ Mg: Naik Reynoso Arcos DNI: 44260164

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.....

23 de noviembre de 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PERFILES PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Ud. Considera que tiene las competencias necesarias para desempeñar sus funciones en la lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas.	✓		✓		✓		
2	Ud. Considera que resuelve conflictos profesionales con facilidad.	✓		✓		✓		
3	Analiza conflictos reales de una situación específica con imparcialidad.	✓		✓		✓		
4	Ud. afronta situaciones nuevas de acuerdo a sus competencias profesionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:								
5	Ud. Realiza tareas relacionadas a su práctica profesional	✓		✓		✓		
6	Ud. Cumple los objetivos previsto por su institución	✓		✓		✓		
7	Ud. Resuelve necesidades laborales en función a carrera profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3:								
8	Ud, muestra actitudes positivas en el desarrollo de sus labores de acuerdo a su perfil profesional	✓		✓		✓		
9	Considera poseer dominio profesional acorde a su formación.	✓		✓		✓		
10	Demuestra cualidades y características positivas profesionales para un desempeño laboral exitoso	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres: Dr/ Mg: Naik Reynoso Arcos DNI: 44260164

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.....

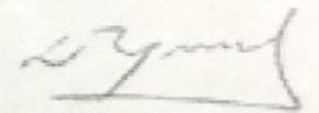
23 de noviembre de 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	Se considera responsable en el desempeño de las funciones encomendadas por la institución.	✓		✓		✓		
2	Considera poseer la destreza necesaria para el cumplimiento de su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Ud. Desarrolla actividades planificadas para el logro de sus objetivos.	✓		✓		✓		
4	Trabaja de acuerdo a los objetivos y metas de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2							
5	Ud. Participa directamente en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Ud. Mantiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
7	Realiza mejoras a fin de lograr una mejor calificación.	✓		✓		✓		
8	Considera que su trabajo es idóneo, a acuerdo a los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3							
10	Ha participado en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
11	Considera que las metas propuestas por la institución han sido alcanzadas	✓		✓		✓		
12	Considera que su desempeño laboral ha sido mas rentable para la institución.	✓		✓		✓		
13	La producción de la Dirección antidrogas se ha incrementado en función a su trabajo.	✓		✓		✓		
14	La percepción y calificación de la ciudadanía hacia la institución ha mejorado por el trabajo se la DIRANDRO.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

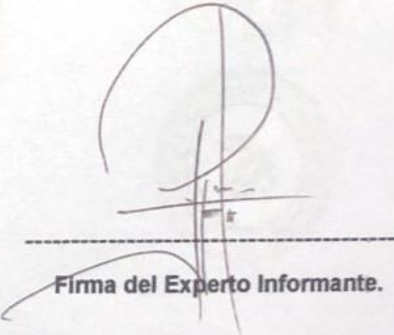
Apellidos y nombres: **Mg. Pedro Manuel Jimenez Mendoza** **DNI: 45485143**

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

24, de noviembre de 2020

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PERFILES PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	Ud. Considera que tiene las competencias necesarias para desempeñar sus funciones en la lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas.	✓		✓		✓		
2	Ud. Considera que resuelve conflictos profesionales con facilidad.	✓		✓		✓		
3	Analiza conflictos reales de una situación específica con imparcialidad.	✓		✓		✓		
4	Ud. afronta situaciones nuevas de acuerdo a sus competencias profesionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2:							
5	Ud. Realiza tareas relacionadas a su práctica profesional	✓		✓		✓		
6	Ud. Cumple los objetivos previsto por su institución	✓		✓		✓		
7	Ud. Resuelve necesidades laborales en función a carrera profesional	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3:							
8	Ud, muestra actitudes positivas en el desarrollo de sus labores de acuerdo a su perfil profesional	✓		✓		✓		
9	Considera poseer dominio profesional acorde a su formación.	✓		✓		✓		
10	Demuestra cualidades y características positivas profesionales para un desempeño laboral exitoso	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

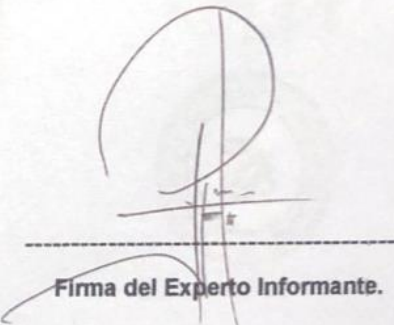
Apellidos y nombres: **Mg. Pedro Manuel Jimenez Mendoza** **DNI: 45485143**

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

24, de noviembre de 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Se considera responsable en el desempeño de las funciones encomendadas por la institución.	✓		✓		✓		
2	Considera poseer la destreza necesaria para el cumplimiento de su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Ud. Desarrolla actividades planificadas para el logro de sus objetivos.	✓		✓		✓		
4	Trabaja de acuerdo a los objetivos y metas de la institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
5	Ud. Participa directamente en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Ud. Mantiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
7	Realiza mejoras a fin de lograr una mejor calificación.	✓		✓		✓		
8	Considera que su trabajo es idóneo, a acuerdo a los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
10	Ha participado en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
11	Considera que las metas propuestas por la institución han sido alcanzadas	✓		✓		✓		
12	Considera que su desempeño laboral ha sido mas rentable para la institución.	✓		✓		✓		
13	La producción de la Dirección antidrogas se ha incrementado en función a su trabajo.	✓		✓		✓		
14	La percepción y calificación de la ciudadanía hacia la institución ha mejorado por el trabajo se la DIRANDRO.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres: Dr/ Mg: Liz Maribel Robladillo Bravo DNI: 09217078

Especialidad del validador: Dra. *Metodóloga*

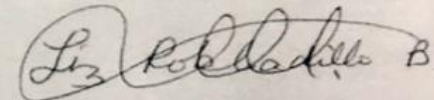
23 de noviembre de 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PERFILES PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ud. Considera que tiene las competencias necesarias para desempeñar sus funciones en la lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas.	✓		✓		✓		
2	Ud. Considera que resuelve conflictos profesionales con facilidad.	✓		✓		✓		
3	Analiza conflictos reales de una situación específica con imparcialidad.	✓		✓		✓		
4	Ud. afronta situaciones nuevas de acuerdo a sus competencias profesionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:								
5	Ud. Realiza tareas relacionadas a su práctica profesional	✓		✓		✓		
6	Ud. Cumple los objetivos previsto por su institución	✓		✓		✓		
7	Ud. Resuelve necesidades laborales en función a carrera profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3:								
8	Ud, muestra actitudes positivas en el desarrollo de sus labores de acuerdo a su perfil profesional	✓		✓		✓		
9	Considera poseer dominio profesional acorde a su formación.	✓		✓		✓		
10	Demuestra cualidades y características positivas profesionales para un desempeño laboral exitoso	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres: Dr/ Mg: Liz Maribel Robladillo Bravo DNI: 09217078

Especialidad del validador: Dra. *Metodóloga*

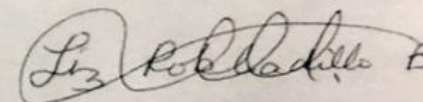
23 de noviembre de 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo: 5 Matriz de Operacionalización.

Variable: Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planeación del trabajador	Responsabilidad en el encargo del trabajo	1	✓ Malo ✓ Regular ✓ Bueno
	Conocimiento de destreza	2	
	Desarrollar actividades planificadas	3	
	Formulación de objetivos y metas	4	
Organización del trabajo	Participación directa de los trabajadores	5	✓ Malo ✓ Regular ✓ Bueno
	Comunicación entre los miembros	6	
	Mejora para una buena calificación	7	
	Empleo de idoneidad	8	
	Funcionamiento de los equipos de trabajo	9	
Beneficio institucional	Logro de los objetivos	10	✓ Malo ✓ Regular ✓ Bueno
	Logros de las metas propuestas	11	
	Mayor rentabilidad	12	
	Máxima productividad	13	
	Mejor calificación	14	

Variable: Perfiles profesionales

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Competencias del egresado	Competencias necesarias para desempeñar sus funciones en la lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas.	15	✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo
	Conflictos profesionales, en su ámbito laboral.	16	
	Conflictos reales de su situación específica.	17	
	Afronta situaciones nuevas de acuerdo a sus competencias profesionales	18	
Desempeño laboral	Conjunto de tareas relacionados a su práctica profesional	19	✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo
	Características y cualidades en función a los objetivos previstos de la institución	20	
	Necesidades laborales en función a su carrera profesional	21	
Habilidades o destrezas	Actitudes positivas laborales de acuerdo a su perfil profesional	22	✓ Alto ✓ Medio ✓ Bajo
	Dominio profesional de acuerdo a su formación académica.	23	
	Cualidades y características profesionales positivas para un desempeño laboral exitoso	24	

Anexo: 6 Análisis de confiabilidad de instrumentos

Tabla 9

Análisis de confiabilidad gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	14

Tabla 10

Análisis de confiabilidad perfiles profesionales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	10