



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación  
de cargos de la Región Policial Callao 2022

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

**AUTOR:**

Montes Morales, Erick Nicolas ([orcid.org/0000-0003-2826-4334](https://orcid.org/0000-0003-2826-4334))

**ASESORES:**

Mgtr. Gonzales Moncada, Teresa Marianella ([orcid.org/0000-0002-8516-2193](https://orcid.org/0000-0002-8516-2193))

Dr. Palacios Huaraca, Carlos Ruben ([orcid.org/0000-0002-5695-8897](https://orcid.org/0000-0002-5695-8897))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CALLAO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi entrañable madre, a mi incondicional mamita, mis amados hijos y en especial a mi compañera de toda la vida, los seres más significativos en el camino de mi existencia, su paciencia y fortaleza que me brindaron serán correspondidos, sin ustedes no podría redactar esta historia.

### **Agradecimiento**

A Dios por guiarme en el camino de la vida y derramar bendiciones a toda mi familia.

A los docentes de la UCV-Callao y en particular a mi asesora Teresa Gonzales por su inquebrantable dedicación al impartir conocimientos con una precisión inigualable, contribuyendo de manera efectiva para el éxito de los logros académicos.

A los señores policías de la jurisdicción del Callao que muy amablemente, contribuyeron con sus conocimientos ante la información solicitada.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Funciones Laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022", cuyo autor es MONTES MORALES ERICK NICOLAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA <b>DNI:</b> 25728455 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 01-08-2023 11:36:42

Código documento Trilce: TRI - 0623272



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MONTES MORALES ERICK NICOLAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de Funciones Laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ERICK NICOLAS MONTES MORALES DNI: 43823272 ORCID: 0000-0003-2826-4334	Firmado electrónicamente por: EMONTESM el 27-07- 2023 10:58:53

Código documento Trilce: TRI - 0623273

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población y unidad de análisis	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	61

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Incidencia delictiva registradas en los años 2021 y 2022	3
Tabla 2. Distribución de la población encuestada	23
Tabla 3. Juicio de expertos para la validez	24
Tabla 4. Confiabilidad de instrumento - Variable 1	24
Tabla 5. Confiabilidad de instrumento - Variable 2	25
Tabla 6. Niveles de frecuencia de la gestión de funciones laborales	27
Tabla 7. Niveles de frecuencia de orden público y seguridad ciudadana	28
Tabla 8. Niveles de frecuencia de investigación criminal	29
Tabla 9. Niveles de frecuencia de seguridad integral	30
Tabla 10. Niveles de frecuencia de inteligencia	31
Tabla 11. Niveles de frecuencia de criminalística	32
Tabla 12. Niveles de frecuencia de tecnología de la información y comunicaciones	33
Tabla 13. Niveles de frecuencia de administración	34
Tabla 14. Niveles de frecuencia de designación de cargos	35
Tabla 15. Niveles de frecuencia de lista de rendimiento profesional o técnico	36
Tabla 16. Niveles de frecuencia de especialidades funcionales	37
Tabla 17. Niveles de frecuencia de antigüedad de cargo	38
Tabla 18. Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y designación de cargo	40
Tabla 19. Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico	41
Tabla 20. Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y especialidades funcionales	42
Tabla 21. Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y antigüedad del cargo	43

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de frecuencia de la gestión de funciones laborales	27
Figura 2. Niveles de frecuencia de orden público y seguridad ciudadana	28
Figura 3. Niveles de frecuencia de investigación criminal	29
Figura 4. Niveles de frecuencia de seguridad integral	30
Figura 5. Niveles de frecuencia de inteligencia	31
Figura 6. Niveles de frecuencia de criminalística	32
Figura 7. Niveles de frecuencia de tecnología de la información y comunicaciones	33
Figura 8. Niveles de frecuencia de administración	34
Figura 9. Niveles de frecuencia de la designación de cargos	35
Figura 10. Niveles de frecuencia de lista de rendimiento profesional o técnico	36
Figura 11. Niveles de especialidades funcionales	37
Figura 12. Niveles de frecuencia de la designación de cargos	38
Figura 13. Niveles de frecuencia de antigüedad de cargo	39



## RESUMEN

En la presente investigación se propuso como objetivo general establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022; desarrollando la gestión de funciones laborales es sustentado por la teoría de la administración clásica por Fayol y el Decreto Legislativo N°1149 establece los procedimientos para su evaluación y capacitación entre sus especialidades, sus elementos; orden público y seguridad ciudadana, investigación criminal, seguridad integral, inteligencia, criminalística, tecnología de la información y comunicaciones, administración; asimismo, la conceptualización de la designación de cargos según la misma norma y teoría, es el puesto laboral específico establecido en el cuadro de organización, sus características, lista de rendimiento profesional o técnico, especialidades funcionales y antigüedad del cargo. La investigación se orientó en una metodología de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cualitativo, población 50 colaboradores utilizando la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La conclusión logró determinar que existe una relación entre gestión de funciones laborales y designación de cargos evidencia una similitud positiva y moderada ( $\rho = 0,741$ ) de acuerdo a la correlación de Spearman.

Palabras clave: Gestión de funciones, designación de cargos, especialidades funcionales.

## ABSTRACT

In the present investigation, the general objective was to establish how the management of labor functions is related according to the DL. 1149 and designation of positions of the Callao Police Region 2022; developing the management of labor functions is supported by the theory of classical administration by Fayol and Legislative Decree No. 1149 establishes the procedures for its evaluation and training among its specialties, its elements; public order and citizen security, criminal investigation, comprehensive security, intelligence, criminalistics, information technology and communications, administration; Likewise, the conceptualization of the designation of positions according to the same norm and theory, is the specific job position established in the organizational chart, its characteristics, list of professional or technical performance, functional specialties and seniority of the position. The research was oriented towards a basic methodology, descriptive level, non-experimental cross-sectional design, qualitative approach, population of 50 employees using the survey technique and the questionnaire as an instrument. The conclusion was able to determine that there is a relationship between the management of labor functions and appointment of positions, evidence of a positive and moderate similarity ( $\rho=0.741$ ) according to Spearman's correlation.

Keyword: management of functions, appointment of positions, functional specialties.

## I. INTRODUCCIÓN

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito – ONU (2020), desarrolla la gestión de recursos humanos, prevaleciendo la fortaleza en los procesos nacionales de selección de cada funcionario de las entidades del restablecimiento del orden, procesos de evaluación de rendimiento y ascensos, condiciones labores, salarios y beneficios, incluyendo la diversidad étnica y de género. La publicación busca una reforma policial proporcionando orientación y asistencia a las instituciones tutelares encargadas del cumplimiento de la ley.

INTERPOL (2022) aborda el futuro de la dotación del personal policial y destaca su importancia fundamental para lograr una efectividad policial óptima. También se hace hincapié en que si bien es crucial desarrollar herramientas y tecnologías innovadoras que apoyen a los agentes en su trabajo, estas herramientas no deben sustituir una sólida formación y capacitación para las personas que forman parte de preservar la tranquilidad en la sociedad.

CEPAL/OIT (2019) en el marco de su informe cuya orientación es el panorama laboral en la región del Caribe y Latinoamérica: las distintas formas convencionales y novedosas de empleo y los desafíos que enfrenta la legislación laboral, con especial énfasis en el mercado laboral de la región de América Latina y el Caribe, apreció un menoscabo durante el periodo comprendido 2015 - 2017, esperando una progresión para años a futuro, sin embargo, el crecimiento económico no se aceleró y se mantuvo en un nivel bajo, aunque hubo un ligero aumento en la tasa de ocupación, no fue relevante y no estuvo impulsado por cargos asalariados.

La Revista Oficial de la Policía Nacional de España, indica en su publicación que todo el despliegue de medios y tecnología, Con el propósito de alcanzar una mejora en la calidad de la asistencia policial, destacando que no tiene ningún valor sino se incorpora el talento de recurso humano en el aspecto operativo y administrativo, un policía es patrocinador de las atribuciones que su cargo ostenta, estableciendo la comprensión de como se realiza las tareas

y las responsabilidades en distintas jerarquías y categorías existentes para su personal operador.

La Policía Nacional de Colombia (2022) abordar una planificación estratégica desarrollo humano policial para la gestión de los recursos humanos, lo complejo de las realidades individuales de los elementos, es fundamental recalcar la edificación de lazos de fiabilidad entre la comunidad civil y la policía, en este proceso, ya que la colaboración y el trabajo conjunto son clave para lograr mejoras en el desempeño policial, busca obtener una variedad de perspectivas y conocimientos que permitan identificar los desafíos y problemas existentes en el perímetro de seguridad ciudadana.

Ministerio del Interior del Perú, ha diseñado el Perfil Policial Peruano, efectuando un estudio organizado y metódico de los vitales obstáculos y retos que enfrenta nuestra policía nacional, reconociendo que en las especializaciones de carrera están muy lejanas en la práctica diaria con la gestión profesional, en tal sentido, es fundamental destacar que en una encuesta realizadas se reveló con el 97% de participantes que urge desarrollar el perfil del policía peruano como una tarea fundamental para la institución. Estos procesos de consulta interna han brindado la oportunidad de incorporar la voz, aportes y visiones de la sociedad civil organizada en la elaboración del Perfil Policial Peruano desde una óptica ciudadana.

Corcuera (2018) en una publicación del INEI, detalla que la responsabilidad de la asignación de personal recae en la jefatura máxima de talento humano, específicamente en el área encargada de movimiento de personal, la misma responsable de gestionar los cambios del personal PNP, la cual debe desarrollarse cada uno o dos años como medida preventiva para advertir actos de corrupción. No obstante, esto conlleva el costo de oportunidad de que los policías no desarrollan perfiles especializados para ciertas tareas.

En el reglamento del DL. N°1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, detalla a la Región Policial Callao como una entidad descentralizada de carácter técnico y operativo, con jurisdicción en la provincia constitucional del Callao, su responsabilidad principal es implementar de manera oportuna las

estrategias policiales para luchar contra la delincuencia en todas sus formas, así como asegurar la observancia de las leyes, la preservación del orden interno, la paz pública y la seguridad de los ciudadanos dentro de su ámbito, dentro su competencia, en dicha jefatura esta designado un oficial general de armas.

En la Región Policial Callao hay una falta de claridad en la aplicación del Decreto Legislativo N°1149, en razón que dicha norma en su artículo 16° menciona siete especialidades funcionales: orden público y seguridad ciudadana, investigación criminal, seguridad integral, inteligencia, criminalística, tecnología de la información comunicaciones y administración. Debido a factores de gestión y decisión por parte de la máxima DIRGEN de la PNP, adicionando la falta de planificación de las direcciones ejecutivas, ha obstaculizado la materialización de dichas ramas técnicas, a posterior esta incertidumbre y ambigüedad en las funciones laborales de los efectivos policiales se evidenciará en un mal servicio al ciudadano y la comunidad, para una mayor ilustración a través de la Oficina de Estadística de la REGPOL-Callao se bosqueja el incremento considerable de la incidencia delictiva en un cuadro comparativo de los años 2021 y 2022.

Tabla 1:

*Incidencia delictiva registradas en los años 2021 Y 2022*

CARACTERISTICAS DE DELITOS	2021	2022
Delitos contra el patrimonio	8843	10401
Robo	2697	2991
Hurto	3935	2975
Estafas	818	543
Otros	1393	3892
Delito contra la vida el cuerpo y la salud	1643	1522
Homicidios por PAF	149	89
Lesiones por PAF	305	307
Feminicidio	---	---
Otros	1189	1126
Delitos contra la seguridad publica	1518	2812
Tráficos ilícitos de drogas	322	366
Tráfico de armas de fuego	23	14
Conducción en estado de ebriedad	1110	2380

Otros	63	52
Delitos contra la libertad	1473	1339
Violación sexual	350	282
Acoso	73	51
Actos Contra El Pudor	370	407
Otros	680	599
Delitos contra la administración	713	552
Contra la administración	713	552
Otros Delitos Y/O Modalidades	1059	2122
Otros	1059	2122
Total - Violencia Familiar	9473	10393
Física	2922	3291
Psicológica	5837	6379
Otros	714	723
<b>TOTAL</b>	<b>22950</b>	<b>26467</b>

Fuente: *SIDPOL-PNP Callao*

En consideración a los acápites anteriores y con el propósito de avanzar en el desarrollo de la presente investigación se desarrolla la formulación del problema, según Arias (2020) Existen diferentes enfoques para su desarrollo, pero todos concuerdan en la necesidad de elaborar una descripción detallada del problema, revisar la teoría existente y las investigaciones previas para identificar las lagunas en el conocimiento. Como resultado, se formula una pregunta de investigación que sirve como guía para diseñar la metodología de la investigación. En resumen, se emplean diversos criterios para su formulación, pero el consenso radica en la elaboración de una descripción del problema, revisión de la teoría y las investigaciones previas para evidenciar las limitaciones en el conocimiento, culminando en la construcción de una pregunta de investigación que orientará la metodología del estudio.

Consiguientemente, se formula el problema general, efectuando la pregunta: ¿cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022?; asimismo los problemas específicos: ¿cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y las Lista de rendimiento profesional o técnico de la Región Policial Callao 2022?; ¿cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y las especialidades funcionales de la Región Policial

Callao 2022?; finalmente ¿cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y la antigüedad de cargo De la Región Policial Callao 2022?.

En tal sentido, la justificación legal se basa en la necesidad de analizar y evaluar la materialización normativa del Decreto Legislativo N°1149, conexas con la gestión de funciones laborales y la nominación de cargos en la Región Policial Callao. La justificación teórica está fundada en el enfoque clásico de la administración, representada por el pionero Fayol, cuya doctrina de división laboral y organizacional se alinea directamente con los objetivos de este estudio, esta disciplina replicada en la institución policial, fortalece el liderazgo como a la parte operativa, con responsabilidades bien definidas, promoviendo una optimización en la estructura de la región policial, contribuyendo a un mejor servicio y desempeño en su labor de proteger y servir a la comunidad. Asimismo, el fundamento práctico se busca proporcionar soluciones prácticas y recomendaciones concretas para mejorar la gestión de funciones laborales, analizando cómo se aplican las disposiciones del DL. 1149 en la experiencia, identificando posibles brechas o áreas de mejora en la implementación y proponer medidas concretas para mejorar el cumplimiento de la norma, brindando soluciones y recomendaciones concretas para mejorar los procesos en el ámbito laboral y de designación de cargos, generando resultados.

En el aspecto metodológico, el cuestionario fue el instrumento utilizado, permitiendo recopilar y analizar datos relevantes, tanto cualitativos como mixtos, relacionados con la gestión de funciones laborales y la designación de cargos, el software estadístico SPSS proporciona fundamentos para la evaluación de los datos recolectados mediante el cuestionario, permite realizar análisis correlacionales y otros análisis estadísticos. Social, se encamina en la importancia de proteger la correcta gestión de funciones y una adecuada asignación de cargos en la Región Policial Callao, buscando identificar deficiencias para optimizar los procesos organizativos de la institución policial, con el fin de iniciar la eficiencia entre los integrantes PNP, para posteriormente generar un impacto directo en el esfuerzo por enfrentar

el dilema de la inseguridad ciudadana que viene acogiendo a nuestra comunidad, una gestión eficiente contribuirá a una respuesta más efectiva ante los hechos criminales y por último en lo económico, se basa en la importancia de analizar y mejorar la gestión de funciones laborales para generar ahorros significativos en los costos operativos, mejorar la productividad, la retención de talento y la reducción de los costos para el Estado asociados con la rotación de personal, operatividad.

Se tiene por objetivo general, establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022, de igual forma se menciona los objetivos específicos: establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y lista de rendimiento profesional o técnico de la Región Policial Callao 2022. Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y las especialidades funcionales de la Región Policial Callao 2022. Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y la antigüedad del cargo en la Región Policial Callao 2022.

Posteriormente la hipótesis general: Existe una relación que vincula la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022 y sus hipótesis específicas: Existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y lista de rendimiento profesional o técnico de la Región Policial Callao 2022. Existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y las especialidades funcionales de la Región Policial Callao 2022. Existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y la antigüedad del cargo de la Región Policial Callao 2022.



## II. MARCO TEÓRICO

Según Arispe et al. (2020) en su reporte de estudios de posgrado destaca la importancia de los antecedentes del proceso investigativo, alegan que estos proporcionan el contexto necesario y sirven como base para identificar el problema específico de investigación. Igualmente, ofrecen información sobre investigaciones previas, incluyendo detalles como autor, año, título, objetivo, método y conclusiones que para llevar a cabo una tesis, es recomendable recopilar al menos cinco antecedentes en cada variable que está desarrollando lo cual va permitir al tesista fundamentar la investigación y demostrar la relevancia del estudio propuesto.

Dando inicio a los aspectos nacionales, Pashanasi, Garate y Palomino (2021) tienen como objetivo analizar los problemas básicos de los encuestados relacionados con la eficiencia del trabajo en América Latina, como un análisis sistemático de métodos, cantidades, teoría de talentos, selección de investigación inicial de revistas científicas, muestra que la base de datos, EBSCO, EBSCO y otros. Utilizando el método de examen de documentos y una herramienta de orientación para el análisis, los autores concluyen que el logro profesional se estudia como un elemento determinante en el rendimiento y la productividad del personal en las organizaciones, y ostentan la responsabilidad de tomar decisiones adoptan una postura más reactiva que proactiva, este estudio contribuye a la formación de profesionales con perfiles que potencien el talento humano, lo cual es de interés para los gestores del capital humano buscando mejorar el progreso laboral.

De igual forma, Mestas, Cruz, Salguero y Mamani (2021) tienen el propósito de instaurar la conexión de la administración de recursos del personal y el rendimiento ocupacional, se utilizaron enfoques transaccionales, no empíricos, cuantitativos correlacionados en los que se realizó la encuesta. para 200 empleados administrativos en marzo y abril de 2018, su terminación fue transformar la organización lejos de soluciones rígidas y complejas basado en promover un enfoque más resiliente basado en el ejemplo, la confianza y

el compromiso, que puede incrementar la efectividad y excelencia de los servicios públicos prestados.

Sánchez (2020) en su publicación busca identificar el nivel de cumplimiento en términos porcentuales del aspecto cuantitativo en la designación de cargos, la descripción y las estadísticas de las ocupaciones y los gobiernos regionales en la sede de la población, que muestra a 17 empleados en la confianza, recopilando gestión de datos, los libros de texto recopilan datos; concluye que la profesionalización de los funcionarios civiles abrió la competencia para obtener una dignidad, y no indirectamente, proporcionándonos un modelo para seleccionar empleados en regulaciones secretas para ayudar a los representantes de los gobierno regionales y locales de realizar una elección apropiada.

En su estudio, Navarro, Vega, Luján y López (2022) proponen un enfoque de gestión basado en competencias con la intención de perfeccionar la Productividad de las entidades gubernamentales de Piura en 2022, utilizando métodos básicos, diseño no experimental y métodos cuantitativos, se realizó una encuesta por muestreo. encabezado por 90 funcionarios, los resultados muestran que las competencias de los servidores públicos en las agencias regionales de producción son bajas a medias, y los requisitos funcionales y laborales se cumplen en un 78,89% y 71,11%, respectivamente, el principal aporte de este estudio es desarrollar las competencias requeridas para este puesto para mejorar el desempeño de la oficina regional de producción.

Zavaleta (2021) según su objetivo es necesario examinar la administración institucional en las divisiones policiales que responden a materias académicas en el Perú (UA-PNP), relacionada con la metodología, utilizó un método mixto, analizando documentos y entrevistas con consultores, consultores, asesores, excelentes funcionarios y estudiantes de la educación del sistema policial, luego aplican las preguntas de la junta para los estudiantes cerca del final de las unidades académicas, alegando que la gestión institucional es una herramienta importante para aumentar las organizaciones para lograr objetivos organizacionales, su conclusión enfatiza en que la importancia de la

gestión efectiva de los recursos para lograr objetivos institucionales, es emparejar y garantizar las destrezas, la capacidad y el discernimiento necesarios así lograr la implementación de manera efectiva a sus funciones.

Continuando con las competencias internacionales, según Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), muestra el propósito de determinar el impacto de la gerencia de la competencia humano en la aras de mejorar la administración estatal y la eficiencia profesional, ineficaz, diseño horizontal, método cuantitativo, nivel básico, descripción del nivel, descripción del nivel y teniendo como población la unidad ejecutora 001 en una entidad tutelar del Estado, con los miembros del sistema de 1050 núcleos muestran que 336 encuestas de personal y equipos y dicen que actualmente hay cambios importantes en el mundo, su contribución al futuro de las personas que trabajan como líderes deben estar disponibles y gestionar los principios éticos y la justicia social, en este entorno es muy importante la gestión de talentos humanos.

De igual forma, Turizo (2019) con el objetivo de reflejar una comprensión de la naturaleza de la función pública como organización y la orientación en la gestión pública como eje de la acción estatal, desarrolla un método con enfoque cuantitativo y argumentos de análisis de diseño, afirmando que deben Abordar las relaciones transitorias entre manuales de funciones, autoridad laboral, empleo y servidores públicos, contribuir a ayudarnos a comprender la profesionalización y mejorar nuestro trabajo a fin de administrar con eficacia, en cumplimiento de los principios del estado socialista de derecho.

Bernal (2019) busca prevenir las trasgresiones a los derechos primordiales en el ejercicio de los puestos policiales, además de la retroalimentación disponible y las herramientas remediales, este trabajo se fundamenta en la teoría de los derechos civiles, desde esa orientación se examina la función de la autoridad y se analiza cómo se ejerce esta función pública, así como si se respetan los principios y convenciones constitucionales al respecto y se concluye que la formación de funciones policiales en el campo de la moral pública y humana derechos es un requisito esencial que no se encuentra en

las democracias legítimas. Ellos mismos, por medio de sus agentes, están obligados a garantizar la tranquilidad social y la protección ciudadana.

Lorenz (2018) trata de tomar una perspectiva institucional, hacer un trabajo de archivo y documentación que incluye revisar, leer y analizar la normatividad vigente, el método utilizado es cualitativo con combinaciones de diferentes métodos, la conclusión es identificar y analizar estos problemas, desde los propios principios de organización e institucionalidad, así como elementos de representación, a disposición de los integrantes de la Policía Federal Argentina, la organización podrá imponer su visión del trabajo policial como una razón trascendiendo los intereses individuales de sus integrantes y formando a todos los policías para fortalecer su vocación de servicio a la ciudadanía.

Aular (2021) tiene como meta analizar la función del control humano en la recolección de organizaciones de Venezuela, tiene una orientación cuantitativa con la descripción y el nivel de diseño del proyecto, la investigación incluye un espacio geográfico que consiste en ocho estados de la República Bolívar de Venezuela, en el que se ha analizado un modelo de 38 gerentes, un valor que los individuos pueden aumentar para lograr los planes y los propósitos de la entidad, asimismo, contiene factores para describir la realidad y finalmente se relacionó con el talento de las personas en el país y tiene que enfatizar la importancia de la función de este campo de gestión como un factor en la estrategia de la organización.

Jiménez, Campos y Vargas (2018) aluden que la corriente fayolista enfatiza la configuración y distribución de las distintas secciones o individuos que componen una organización, lo cual le posibilita alcanzar la eficacia, todo el personal colabora en la consecución de una meta común, la cual se establece en base a la productividad, el liderazgo adopta un enfoque de control similar al estilo del castor, asegurando el logro de los objetivos establecidos, los directores determinan el enfoque en que cada miembro del grupo debe participar con miras de establecer metas establecidas. A modo de comentario se puede valorar la relación que existe con la gestión de funciones laborales

dado que toda estructura organizativa, participación de trabajadores y la guía de un líder para lograr la eficiencia y la misión de cada institución, es fundamental que exista trabajo en equipo en miembros de la organización, compartan información, colaboren en proyectos y se apoyen mutuamente para lograr los objetivos establecidos, forjando una comunicación clara, una distribución adecuada del trabajo.

La gestión laboral se sustenta en las teorías administrativas: clásica especialmente en lo que respecta a uno de los principios, división del trabajo de Henri Fayol (1916), el objetivo de la unidad laboral es lograr una mayor producción con la mínima dedicación posible, cuando un trabajador se dedica continuamente a una tarea específica y un gerente se ocupa de las mismas cuestiones, ambos desarrollan habilidades, confianza y precisión que resultan en un aumento de la producción (Barreno, 2018). Asimismo, el autor resalta la importancia de una estructura organizativa bien definida, la designación de cargos implica responsabilidades y autoridad específicas a cada posición en la organización, determinando qué funciones y tareas corresponden a cada cargo, así como establecer las relaciones de supervisión y subordinación

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), nos exterioriza que conforme al Acuerdo Nacional se establecieron 35 políticas públicas, siendo estas un conjunto de acciones y decisiones tomadas por el gobierno para afrontar un problema en beneficio de la sociedad, en el numeral siete se relaciona con la gestión de funciones laborales en razón a establecer medidas preventivas para evitar la violencia en el entorno laboral, fomentar el civismo y el respeto mutuo entre los empleados, garantizar la seguridad laboral y colaborar con las autoridades responsables de la seguridad ciudadana, a través de la implementación de políticas y protocolos adecuados, así como la promoción de valores éticos y cívicos, se busca crear un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso, en consonancia con los objetivos de la política pública establecida.

La norma del Decreto Legislativo N° 1149 define las categorías y grados que integran las carreras policiales, así como las condiciones y requisitos para el

acceso, promoción y residencia en la entidad policial. Asimismo, define las obligaciones, responsabilidades y compromisos de los afiliados a las fuerzas policiales y sus procedimientos de evaluación y capacitación en las especialidades previstas en el artículo. 16.

Cruz (2020) en lo que atañe al potencial humano a nivel organizacional, existe una tendencia a creer que se limita al control del lugar de trabajo, dedicado a las funciones operativas de los empleados. Cabe señalar que incluso existen aspectos emocionales que afectan al empleado en su momento. Los éxitos que se dan en el cuerpo de empleados son el resultado de la necesidad de complementar los requerimientos del entorno, para establecer privilegios en áreas que serán más sensibles como parte del proceso anterior. En estos tiempos insólitos en los que la fuerza mayor ha cambiado nuestra jornada laboral al enfrentar diferentes situaciones que se presentan en situaciones nuevas, existen otras razones por explorar que nos permitirán aprender a redefinir e innovar los recursos humanos en lo que concierne al área de gestión ante otras situaciones del mundo.

Anzola (2018) hace décadas la gestión de personas, entendida como un concepto y una práctica derivada del desarrollo de la teoría gerencial y operativa, se desarrolla en los departamentos de la corporación y se enfoca en las funciones operativas involucradas en asegurar la búsqueda, selección y colocación de los empleados necesarios en las organizaciones, no hay avances en el concepto estratégico de las áreas y su aporte para adquirir las metas señaladas, las situaciones concebibles en un modelo cuya misión es proporcionar a los empleados adecuados se ve como un recurso más que interviene en la consecución de resultados.

Gaspar (2021) el manejo del talento es un elemento sustancial para mejorar el proceso de desarrollo de las responsabilidades de manera efectiva que conducen al éxito, en la actualidad el recurso humano ha cobrado suma importancia ya que es el factor de garantía para el desempeño de las empresas, para el éxito de toda corporación juega un papel sustancial la gestión del talento concadenado a su organización, en la globalización de las actividades el accionar humano es prioritario, razón por la cual el éxito de las

instituciones modernas está ampliamente condicionado por la habilidad que poseen para incluir a los empleados en sus proyectos empresariales.

Casas, González y Mesías (2018) El modelo tradicional en América Latina significa el establecimiento de la agencia policial como una entidad altamente organizada, basada en las funciones operativas, así como las estructuras logísticas relacionadas con la prevención de la seguridad y la investigación de delitos en un solo lado, todo esto se lleva a cabo bajo el gobierno central y la dependencia orgánica de un departamento de policía de alto nivel con una estructura autónoma que va asumir la capacidad de consolidar la gestión total de la entidad, en particular estas cúpulas institucionales están lideradas por un líder y en los niveles superiores incluyen un pequeño número de oficiales superiores.

Battaglio (2020) el avance de los recursos humanos a nivel gestión en el ámbito estatal, se ha sostenido a la vanguardia de la investigación de la administración pública durante las últimas dos décadas, cambiando el enfoque del desarrollo de habilidades duras en la fuerza laboral a un nuevo enfoque más avanzado para habilidades blandas en el lugar de trabajo, el énfasis en las habilidades blandas permite una mirada más cercana al desarrollo de las relaciones interpersonales.

Torres (2022) indica que en el ámbito internacional la gestión del empleo público es fundamental para atender las demandas de empleo de los individuos y lograr un desarrollo humano y bienestar económico óptimo. Sin embargo, se han señalado vacíos y falencias relacionadas con las instituciones estatales, los gobiernos y la ciudadanía en general, el propósito de esta revisión es presentar enfoques actualizados sobre la gestión del empleo en el sector público, en el contexto de la organización estatal a nivel global, a pesar de la existencia de problemas institucionales, restricciones presupuestarias y falta de información sobre méritos y competencias de los empleados.

Hernández, Cortés y Sanabria (2022) creen que los talentos humanos incluyen aspectos como conocimiento, habilidades, juicio y actitud. La Policía

Nacional Colombiana ha creado un modelo de talento de personas y la gestión de la cultura institucional, tratando de tener un equipo de empleados competentes, confiables y dedicados creados en la cultura de llamadas. Servicio, liderazgo y calidad, organizaciones deben ser consideradas por las organizaciones. Los empleados son recursos simples para apreciar sus capacidades, satisfacer sus necesidades y contribuir a su desarrollo, en lo que respeta a la Policía Nacional de Colombia, se ha obtenido un reclutamiento exitoso de personal altamente capacitado y reconocimiento de la misma, así como en la gestión de Su estrategia de talento para lograr objetivos institucionales.

Chiavenato (2020) da un valor agregado a la planificación táctica y estratégica en la organización de talento, para lo cual se debe plasmar propuestas o mejoras a largo plazo, generando cambios técnicos de personas que a futuro serán el soporte de la organización donde se presta los servicios, para ellos es de suma necesidad hacer una evaluación sobre la situación actual, analizando habilidades, capacidades y focalizar las áreas con debilidades, partiendo de esto de bosquejan estrategias para seleccionar el personal idóneo, y retener a los elementos importantes de la institución, alineándose a la misión que tiene enfocada de manera corporativa. De igual forma, menciona la cultura organización como un aspecto positivo que debe predominar en toda organización, con la intención de tener un ambiente laborar activo y enriquecedor de normas y valores, donde los empleadores serán motivados al alcanzar las tareas plasmadas, el crecimiento de la persona es el éxito de la entidad.

El reglamento del Decreto Legislativo N°1267, en su articulado 220, menciona la seguridad ciudadana y el mantenimiento del orden público, como parte integral de la lucha global contra el delito, además de asegurar la seguridad y proteger la integridad y los patrimonios de las personas, así como la salvaguarda de la propiedad pública, particular y la libertad de ejercicio de los derechos ciudadanos; De la misma manera resguarda la convivencia pacífica, vela por la tranquilidad de la ciudadanía, el estabilidad social y el orden interior



dentro de los límites territoriales del Distrito Policial al que pertenece; de acuerdo con la normativa pertinente.

Müller (2020) explica la presencia de la especialidad funcional de Investigación Criminal dentro de la estructura de la Policía Nacional del Perú, según esta determinado por el Decreto Legislativo N° 1149. Se menciona que esta especialidad forma parte de las actividades interrelacionadas y lograr los propósitos de la institución policial, según la normativa, los efectivos policiales tienen garantizado el avance profesional y técnico en las áreas específicas de especialización. Sin embargo, se señala que, en la práctica, esta especialidad no se aplica de manera efectiva y que los oficiales y suboficiales formados en Investigación Criminal son destinados a dependencias policiales que tienen poca o ninguna relación con su especialidad. Se menciona una resolución ministerial que desconoce la existencia de la especialidad y propone lineamientos que repiten lo que ya está normado. Se sugiere que puede haber personas interesadas en mantener esta situación durante más tiempo.

Pesantes, Valarezo y Vilela (2019) define la investigación criminal como una actividad que brinda apoyo a la justicia dentro del sistema penal, generalmente iniciando después de la ocurrencia de hechos delictivos y que necesita una autoridad legal para llevar a cabo su labor. Su objetivo principal es recopilar y proporcionar pruebas, establecer hipótesis sustentadas en pronunciamiento y análisis legales, para hallar los acontecimientos. A través de la investigación criminal, las instancias judiciales poseen la competencia para impartir justicia, respaldada por fundamentos científicos y corroborados.

Unidad de Planeamiento y Educación (2023) explica que la Seguridad Integral, es la unidad especializada, con carácter técnico y operativo, responsable de la programación, estructuración, realización, coordinación, valoración y supervisión de las labores policiales, relacionadas con la seguridad de servicios esenciales y entidades públicas, en conformidad con la normativa correspondiente. Además, coordina y puede recibir apoyo y cooperación de organizaciones extranjeras similares dentro de su área de responsabilidad funcional.

La Inteligencia, es el apoyo a las investigaciones policiales actuales sobre el crimen, dado que estas no podían ser abordadas por el nuevo departamento, sino a través de métodos tradicionales de recopilación de información y su análisis para conseguir inteligencia. (Gonzales, 2017, p. 96)

La Criminalística, es una disciplina que apoya en el campo de la legislación peruana (en las variantes de civil, penal, laboral, administrativo y otros conexos) mediante el uso de variantes científicos-técnico en la investigación y examen de evidencias físicas para su análisis y evidencia física, su objetivo es establecer la comisión de un acto delictivo, identificar a los posibles autores y establecer las posibles causas o motivos del incidente, a través de un análisis científico del lugar de los hechos, proporciona a los pesquisas en criminalística bases fundamentadas para llevar a cabo su labor (Escuela de investigación criminal, 2014, p.18)

La Tecnología de la Información y Comunicaciones, realiza estudios, diseña, implementa y administra sistemas informáticos, lleva a cabo proyectos, y proporciona asistencia técnica para mejorar y expandir los servicios de informática y comunicaciones en las entidades y subunidades de la Policía Nacional del Perú, demostrando como objetivo asegurar un servicio adecuado a la comunidad y colaborar en la lucha contra individuos y entidades que operan fuera del marco legal (art. 82 Decreto Supremo N°026-2017-IN)

La Administración, esta conceptualizada en las responsabilidades de los funcionarios encargados de la administración de una corporación policial, abarca la creación del bosquejo de la estructura de la institución organizacional, la planificación estratégica, el establecimiento de metas y la definición del programa de trabajo. Asimismo, deben tener en cuenta las demandas y requerimientos de la sociedad relacionándose con la función del policía y el bienestar de los que la integran (Villalobos 2008).

A través de una secuencia lógica, conceptualizando la primera variable, fue posible obtener siete dimensiones, a partir de las cuales se obtuvo una nueva descomposición, llegando a los siguientes indicadores: convivencia pacífica, seguridad de los ciudadanos, orden público, orden interno; acciones

investigativas, acciones punitivas, identificación de delincuentes y partícipes; planifica la seguridad de las personas públicas, organiza la seguridad de las personas públicas, coordina con organizaciones externas; obtener información de inteligencia, procesar información de inteligencia; buscar evidencia material, analizar evidencia, encontrar al criminal; optimizar los servicios informáticos, ampliar las telecomunicaciones; planificar arreglos institucionales, planificar y establecer metas.

El cargo se refiere a la posición laboral específica definida en el contexto organizacional, establecida en el personal empleado en función de las evaluaciones del desempeño profesional o técnico, áreas de especialización y periodo de desempeño en el puesto, conforme a lo estipulado en la normativa vigente, que regula la carrera y la situación de los funcionarios policiales. (art. 23 Decreto Legislativo N°1149).

Policía Nacional del Perú (2021) define la designación de puestos como el procedimiento y el cumulo de actividades administrativas en la sección de potencial humano, cuyo propósito es que la designación de cargos se cubra con personal policial competente para asegurar un servicio policial de calidad. Asimismo, menciona que en la actualidad hay una clara necesidad de administrar los recursos humanos en el perfil de puestos idóneos para optimizar la asignación por especialidad.

Flores y Espinoza (2020) la evaluación se convierte en un factor determinante para medir de manera precisa el avance y mejora de las habilidades, mediante este proceso establecen criterios necesarios para adjudicarse responsabilidades laborales y ocupar cargos específicos, los comités o comisiones encargados de la evaluación deben estar conformados por un equipo multidisciplinario, lo que les permite actuar como filtros especializados para identificar el perfil y las habilidades requeridas durante el procedimiento de elección y nombramiento del candidato más adecuado. Esta manera asegura que el desempeño del candidato elegido esté en consonancia con la planificación estratégica de la institución.

Pareja y Ugaz (2021) estos autores concuerdan que conforme a las normas vigentes, el departamento comisionado en el sector recursos de personas PNP, es responsables de todos actos administrativos y movimientos de puesto de los funcionarios policiales, pero la misma norma se contradice nombrando una junta especial, cuyos integrantes son policías que dentro de la misma institución realizan labores distintas a la administración o gestión de recursos, agregando que no tienen experiencia en el tema en mención, siendo estos responsables de los cambios de oficiales PNP, afectando la optimización del servicio policial.

Carmona (2018) importancia de vincular el sistema de seguridad pública para evaluar sus alcances y límites de responsabilidad compartida entre los actores policiales y la sociedad, destacando las dimensiones, estructuras policiales y su funcionamiento, asimismo identifican elementos de integración y diferenciación, como la descentralización funcional, la preeminencia del gobierno central en ciertas áreas y la fragmentación policial. si bien se cumple el principio de corresponsabilidad policial, la distribución de competencias varía significativamente entre los sistemas español, alemán y canadiense, lo cual influye en el grado e idiosincrasia de la corresponsabilidad policial entre los niveles de gobierno.

Linares, Maldonado y Gutiérrez (2018) explora la conexión existente entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral en el contexto policial, centrándose en el argumento de la protección pública en México, menciona la importancia de la seguridad y la tranquilidad pública en la ciudadanía, así como el impacto en la población civil debido a la inseguridad, se destaca la relevancia de la experiencia y las condiciones laborales de los policías, incluyendo los factores generadores de tensión y la satisfacción percibida en su trabajo, hace un análisis de la satisfacción laboral, las relaciones con los compañeros y el jefe. Asimismo, aborda la influencia de la rotación de turnos, destaca la relevancia de la evaluación personal del rendimiento y la protección laboral en tareas de alto riesgo.

Desller y Valera (2011) mencionan a la selección y el proceso de reclutar como el pilar de los recursos humanos, para conseguir los profesionales apropias

para el perfil de puestos en una entidad, para lo cual debe identificar las necesidades propias de cada cargo, posterior a esto hacer el reclutamiento con personal experimentado para la evaluación de los postulantes, realizando entrevistas para conocer su experiencia, conocimiento y habilidades del cargo que ocuparán, antes de optar por la decisión en última etapa, indagar sobre su desempeño en los anteriores centros laborales las mismas que serán referencia importante para asumir un cargo.

Según el Decreto Legislativo N°1149, alude la relación anual del agente policial seleccionado según sus notas de rendimiento técnico - profesional. La especialidad funciona en lo que atañe las vacantes son determinadas por la Dirección General, propuesta por la Dirección Ejecutiva de Personal y conforme al cuadro de personal. Existe una prelación entre el personal en función de su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicio, según lo establecido por las normativas, estableciendo una relación anual del personal clasificado de acuerdo a su rendimiento de profesionales, de acuerdo con la normativa vigente (Art. 37 Decreto Legislativo N°1149).

Las posiciones vacantes para cada área de especialización son determinadas por la máxima dirección de la Policía Nacional del Perú, considerado que la Dirección Ejecutiva de Personal recomienda, de conformidad con el cuadro de personal. (Art. 17 Decreto Legislativo N°1149).

La jerarquía y el tiempo de servicio determinan la prioridad y orden de los miembros del personal en función de su categoría, grado y antigüedad. (Art. 3 Decreto Legislativo N°1149)

En esta notación, donde describimos la variable relacionada y sus dimensiones dependientes, necesitamos indicadores adicionales para seguir una secuencia lógica que nos ayudó a medir los objetivos del estudio: puntajes de desempeño; personal profesional; registros de desempeño de los empleados; vacantes y personal; personal por categoría, personal por grado, prioridad por antigüedad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a Hadi et al. (2023) es tipo básica o pura porque busca generar conocimiento teórico y fundamental, ampliar la comprensión de un tema y sentar un pilar para futuros avances científicos y tecnológicos, dentro de estas investigaciones se pueden plantear alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones.

En relación a lo que menciona los autores, se centra en la búsqueda y ampliación del conocimiento por sí mismo, su objetivo principal es obtener un mayor entendimiento y comprensión de la realidad, a través de la construcción de generalizaciones como hipótesis, proposiciones y teorías.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Cabezas, Andrade y Torres (2018) el diseño no experimental se sostiene en la observación y recopilación de datos sin manipular variables de manera deliberada, de corte transversal porque recopilan los datos de forma puntual y única con el propósito de relatar las componentes y analizar su influencia y relación en un momento específico, visiblemente los escritores hacen un énfasis a la consolidar material de forma rápida y eficiente, no se requiere un seguimiento prolongado ni manipulación de variables, se debe recopilar datos a través de diferentes métodos como el desarrollo de nuestras encuestas.

##### 3.1.3 Enfoque

Sánchez (2019), el enfoque cuantitativo es característico por tocar aspectos que consiguen ser medidos y determinados a valores numéricos, como es el peso, la edad, talla y otros; para

lo cual emplea técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados, con el propósito fundamental de proporcionar una descripción, explicación, predicción y control de los objetivos de las causas de los fenómenos y anticipar su aparición. Para lograrlo, se fundamenta en el riguroso empleo de la medición o cuantificación en el transcurso del proceso de recopilación, tratamiento, estudio e interpretación de los hallazgos.

Considerando lo mencionado en el acápite anterior, vertimos nuestra investigación en el tipo básica porque nuestra finalidad es ampliar, analizar y profundizar el conocimiento sobre la gestión de funciones laborales y la designación de cargos en base a la norma del Decreto Legislativo N°1149, en lo que respecta al diseño se llevará a cabo un estudio de corte transversal de tipo no experimental, porque no tiene control de variables, efectuando un análisis en las técnicas e instrumentos seleccionados.

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1, gestión de funciones laborales, cuya definición conceptual, la norma establece las categorías y grados que conforman la carrera policial, así como las condiciones y requisitos para el ingreso, ascenso y permanencia en la institución. También determinan los derechos, obligaciones y responsabilidades que corresponden a los integrantes de la PNP, así como los procedimientos para su evaluación y capacitación, entre sus especialidades menciona en el artículo 16.

La definición operacional, la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 se evalúa comprendiendo el artículo 16 que contiene: Orden Público y Seguridad Ciudadana, Investigación Criminal, Seguridad Integral, Inteligencia, Criminalística, Tecnología de la Información y Comunicaciones y Administración, en el análisis de los detalles y atributos medibles mediante un cuestionario de respuesta cerradas en escala de likert

Variable 2, designación de cargos, su definición conceptual, el cargo se refiere a la posición de trabajo específica que se establece en el cuadro de organización y se establece al personal empleado, teniendo en cuenta las evaluaciones de rendimiento profesional o técnico, las especialidades funcionales y la antigüedad en el cargo.

La definición operacional, la designación de cargos se evalúa comprendiendo las listas de Rendimiento Profesional o Técnico, especialidades funcionales y antigüedad del cargo, en consideración a los elementos observables mediante un cuestionario en escala de likert

### 3.3 Población y unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

El escritor Ñaupas (2018) et al. argumentaron que, para evitar confusiones, es esencial demostrar de manera clara que la muestra seleccionada forma parte de la población, asegurando así que cuenta con las características necesarias para la investigación. La población elegida para este estudio se compone de 20 Comisarios y 05 Jefes de Unidades Especializadas y 25 suboficiales responsables de la planificación y análisis de la Región Policial Callao.

Tabla 2:

*Distribución de la población encuestada*

N°	Descripción	Cantidad
1	Jefes Oficiales PNP	25
2	Suboficiales analistas	25
	Total	50

Fuente: Elaboración propia



### 3.3.2 Muestra y muestreo

Considerando que se realizó la investigación con una población reducida de 50 colaboradores, no se utilizó muestra por ende tampoco aplicamos la técnica del muestreo.

### 3.3.3 Unidad de análisis

En la presente investigación se consideró a los jefes de las Comisarias PNP y jefes de las unidades especializadas con su respectivo responsable del área de planeamiento, por tener la experticia y conocimiento del tema desarrollado.

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias, Holgado, Tafur y Vásquez (2022) definen que la encuesta es un método que está direccionado a personas con el fin de conseguir información relevante, se formula una serie de preguntas a los colaboradores, permite obtener una visión más amplia y representativa de las opiniones cuya eficacia dependerá del diseño adecuado de las preguntas.

Para nuestra práctica se utilizó dicho procedimiento planteando interrogantes al personal policial seleccionado, para identificar las opiniones se aplicó a 50 funcionarios de la Región Policial Callao entre jefes y suboficiales planificadores de cada unidad policial.

Arias, Holgado, Tafur y Vásquez (2022) el cuestionario es una herramienta y está dirigido únicamente a individuos que proporcionan información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones, gracias a eso tienes resultados donde puedes analizar las respuestas que estos brindaron.

En lo particular para su aplicación se diseñó y se validó un conjunto de preguntas o elementos organizados con el propósito de recolectar información acorde a los objetivos de nuestra investigación.

Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que la escala de Likert se fundamenta en una colección de argumentos presentados a los participantes, los mismos que elegirán entre las cinco opciones que se formulan.

En resumen, cada participante se le muestra cada declaración y se le solicita que seleccione una de cinco puntos o ítems en una escala para iniciar su progreso.

Tabla 2:

*Distribución de la población encuestada*

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Según la validez, López, Tobón y Juárez (2019) es utilizado en el proceso de investigación para establecer a través de la observación de los expertos si el instrumento elaborado tiene la pertinencia y redacción adecuada en relación a las variables y la percepción que se mide.

De manera específica, se recurrió a la experticia de especialista del tema antes mencionado en el grado de doctor y magister, los mismos que valoraron y acorde a su criterio dictaminaron.

Tabla 3:

*Juicio de expertos para la validez*

Variables	Validador	Dictamen
Gestión de Funciones	Dr. Benavides Román, Alexander Masias	Aplicable
Laborales y	Dr. Dávila Laguna, Ronald	Aplicable
Designación de	Dr. Palacios Huaraca, Carlos Rubén	Aplicable
Cargos.	Dr. Sandoval Nizama, Genaro Edwin	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la confiabilidad, Rodríguez y Reguant (2020) mencionan como un método para estimar la seguridad del cuestionario, el efecto varía entre 0 y 1, a mayor proximidad al 1 se consolida la consistencia de los ítems desarrollados, asimismo menciona que igual o superior a 0.70 es una cifra aprobable, pero los criterios son estrictos de acuerdo a la misión del estudio.

A modo de comentario del anterior párrafo, se manejó el paquete estadístico del SPSS en la versión 25

Tabla 4 :

*Confiabilidad de instrumento*

*Variable 1 - Gestión de Funciones laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	18

Fuente: Programa SPSS versión 25

Se comprobó que el primer producto obtuvo un resultado de 0.949, lo cual demuestra que es altamente confiable.

Tabla 5 :

*Confiabilidad de instrumento*

*Variable 2 - Designación de cargos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	16

Fuente: Programa SPSS versión 25

Del resultado anterior, como el alfa de Cronbach indica 0,933 indica que la variable 2 es confiable

### 3.5 Procedimientos

Para la optimización de la presente investigación científica se plasmaron las siguientes acciones:

1. Establecer una realidad problemática en un escenario posible de realizar el desarrollo de la investigación científica, en ese aspecto se seleccionó a la Región Policial del Callao.
2. Realizar una exploración y análisis exhaustivo de las fuentes bibliográficas sobre el tema elegido.
3. Formular una matriz de consistencia y de antecedentes, que nos ayudará a establecer conexión entre las variables, dimensiones e indicadores, esta estructura será muy significativa porque evidencia el decalaje y posibles contradicciones.
4. Paralelamente a la redacción del marco teórico según la guía de procedimientos actualizada que te brinda la universidad, se realizará el uso de las técnicas y herramientas apropiadas (aplicación del cuestionario, procesamiento de resultados utilizando el SPSS).
5. Terminado del trabajo de investigación con la discusión, conclusión y recomendación, se procederá a la revisión de la tesis para establecer el día de la sustentación oral ante la terna de jurado.

### 3.6 Método de análisis de datos

En la evaluación se utilizaron métodos estadísticos descriptivos e inferenciales a fin de evaluar y analizar los resultados obtenidos, para llevar a cabo este análisis cuantitativo, se recopiló la información requerida, posteriormente se analizó considerando las variables relevantes y finalmente se procesaron los resultados, los cuales fueron acumulados en una hoja de cálculo del programa Office - Excel, usando los métodos inductivos y deductivos, se procesó al programa informático IBM SPSS, versión 25.

### 3.7 Aspectos éticos

Estos principios fueron considerados durante la elaboración del trabajo, incluyendo detalles éticos y responsabilidades de la indagación científica, acorde a los derechos de autores que usaron "American Psychological Association" (APA) autorizada por la Universidad César Vallejo. Además, la exploración se llevará a cabo con el objetivo de alcanzar los resultados deseados, sin modificar ningún dato ni contenido original. Los datos serán procesados de manera adecuada, evitando cualquier alteración que pueda influir intencionalmente en los resultados. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de los involucrados en la investigación para proteger su identidad del personal policial y mantener en reserva la información profesional correspondiente.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 resultados descriptivos

Tabla 6

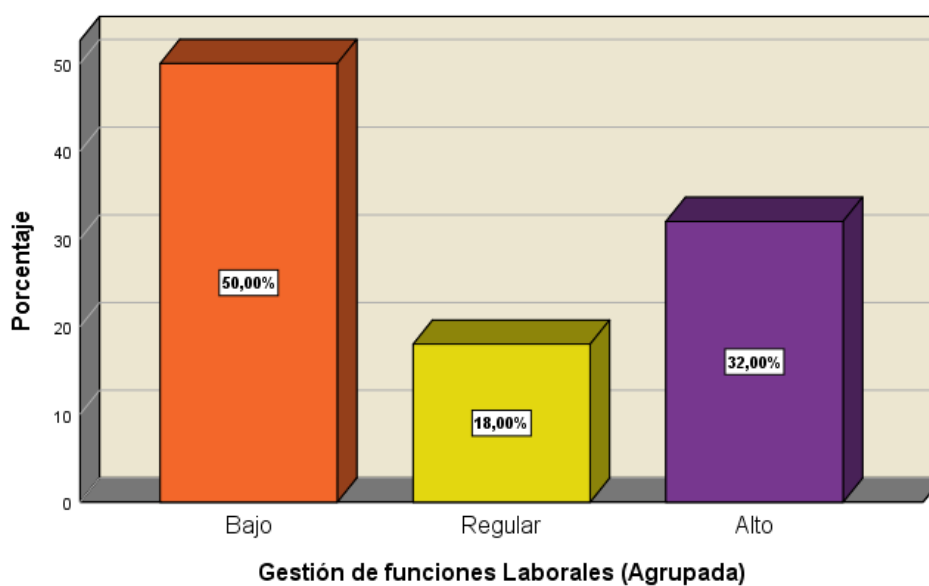
*Niveles de frecuencia de la Gestión de funciones laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	25	50,0	50,0	50,0
	Regular	9	18,0	18,0	68,0
	Alto	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 1

*Niveles de frecuencia de la Gestión de funciones laborales*



Fuente: Programa SPSS versión 25

Utilizando la tabla 6 y la figura 1, se observa que el 50% de los empleados del sector público encuestados están bajos en la primera variable, además, observamos el 18% de los encuestados con un promedio regular, además, se visualiza el 32% muestran niveles altos dentro de la institución. En contexto, se logra divisar que el nivel de gestión de la Región Policial Callao es bajo.

Tabla 7

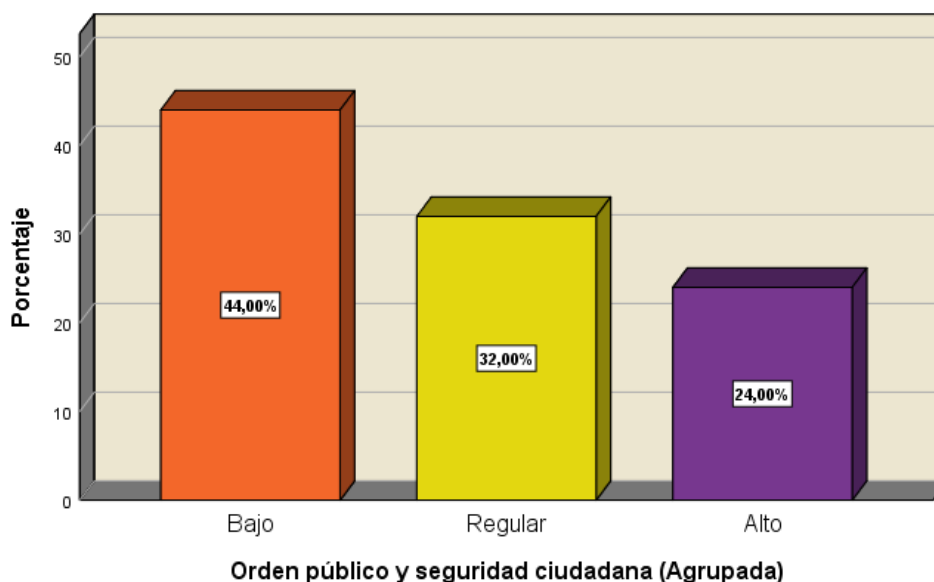
*Niveles de frecuencia de orden público y seguridad ciudadana*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	22	44,0	44,0	44,0
	Regular	16	32,0	32,0	76,0
	Alto	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 2

*Niveles de frecuencia de orden público y seguridad ciudadana*



Fuente: Programa SPSS versión 25

Mediante la tabla 7 y figura 2, se observa que el 44% de los planificadores públicos encuestados presentan niveles bajos en relación a la primera variable, además, observamos el 32% de los encuestados con un promedio regular, además, se visualiza el 24% muestran niveles altos dentro de la institución. En contexto, se logra divisar que el nivel en el aspecto de orden público y seguridad ciudadana de la Región Policial Callao es bajo.

Tabla 8

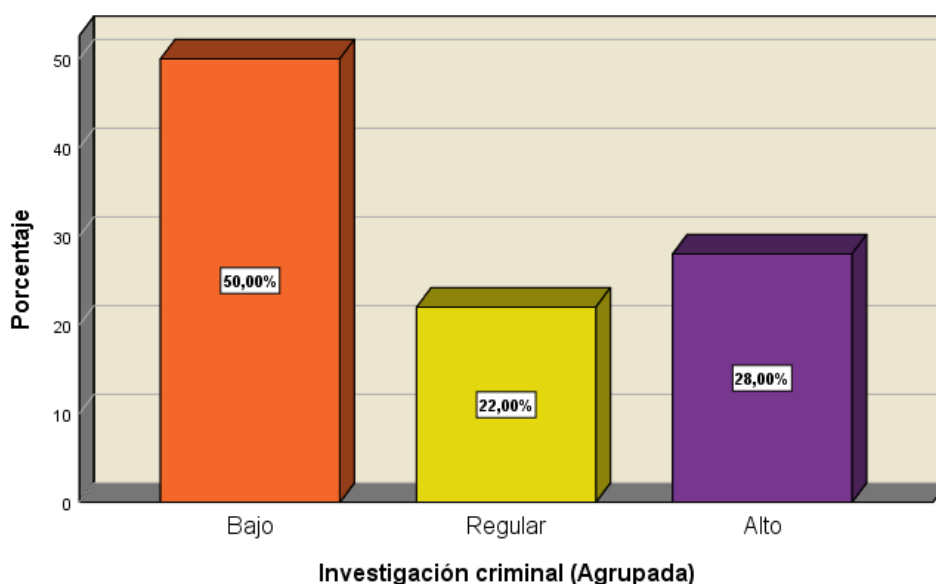
*Niveles de frecuencia de la investigación criminal*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	25	50,0	50,0	50,0
	Regular	11	22,0	22,0	72,0
	Alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 3

*Niveles de frecuencia de la investigación criminal*



Fuente: Programa SPSS versión 25

En la tabla 8 y figura 3, se muestra los niveles de investigación criminal percibida por los servidores de la Región Policial Callao. Los mismos que observan un 50% de nivel “bajo”, el 22% señala tiene un nivel “regular” y el 28% que es de nivel “alto”. Estos resultados muestran que el nivel de investigación criminal tiende a ser bajo.



Tabla 9

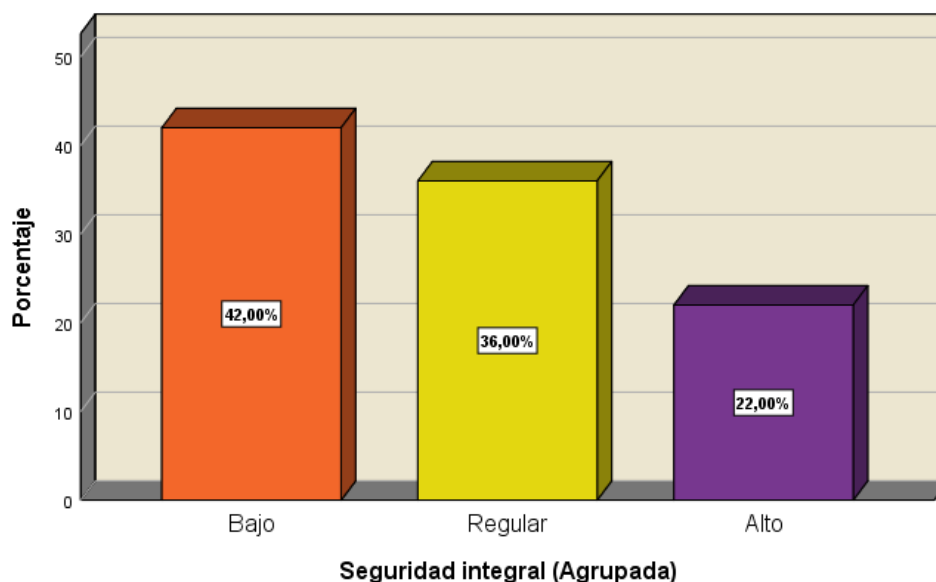
*Niveles de frecuencia de seguridad integral*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	21	42,0	42,0	42,0
	Regular	18	36,0	36,0	78,0
	Alto	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 4

*Niveles de frecuencia de seguridad integral*



Fuente: Programa SPSS versión 25

A través de la tabla 9 y figura 4, se observa que el 42% de los oficiales PNP encuestados manifiestan que el nivel de seguridad integral es reducido, el 36% es normal y el 22% es superior.

Tabla 10

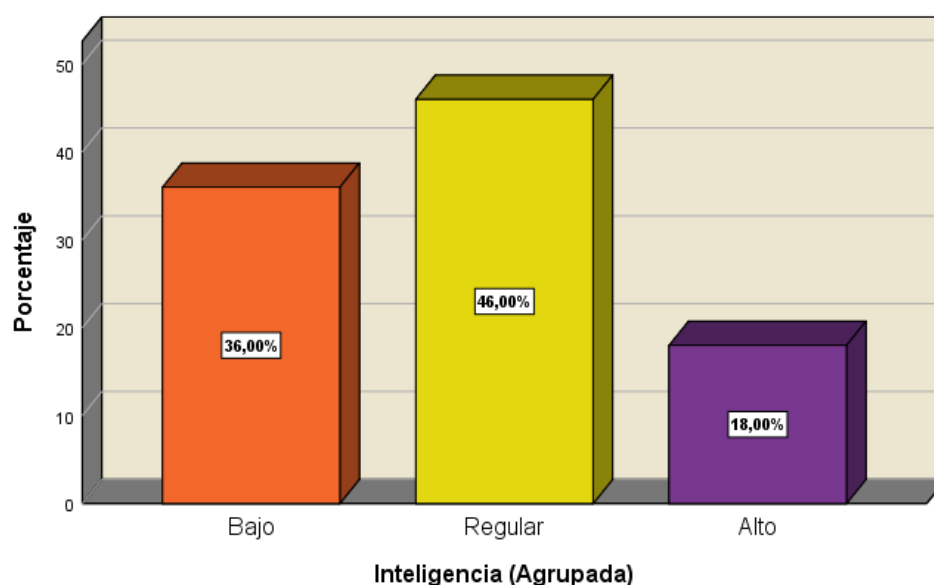
*Niveles de frecuencia de inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	18	36,0	36,0	36,0
	Regular	23	46,0	46,0	82,0
	Alto	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 5

*Niveles de frecuencia de inteligencia*



Fuente: Programa SPSS versión 25

Mediante la tabla 10 y figura 5, se observa que el 36% de los encuestados públicos encuestados presentan niveles bajos, además, observamos el 46% de los encuestados con un promedio regular, y un 18% muestran niveles altos dentro de la institución. En contexto, se logra divisar que el nivel en la inteligencia de la Región Policial Callao es bajo.

Tabla 11

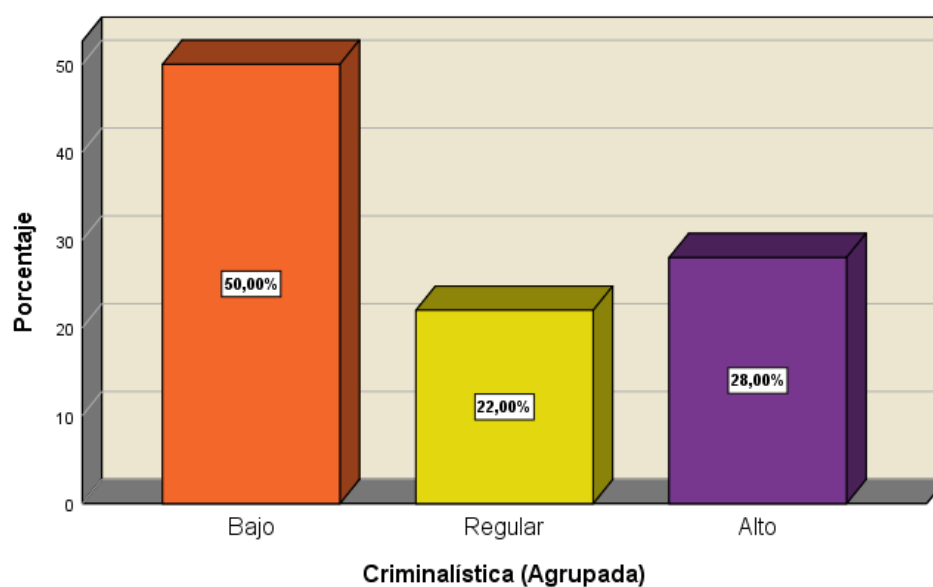
*Niveles de frecuencia de criminalística*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	25	50,0	50,0	50,0
	Regular	11	22,0	22,0	72,0
	Alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 6

*Niveles de frecuencia de criminalística*



Fuente: Programa SPSS versión 25

A través de la tabla 11 y figura 6, se observa que el 50% de los policías PNP encuestados manifiestan que el nivel de criminalística es reducido, el 22% es normal y el 28% es superior.

Tabla 12

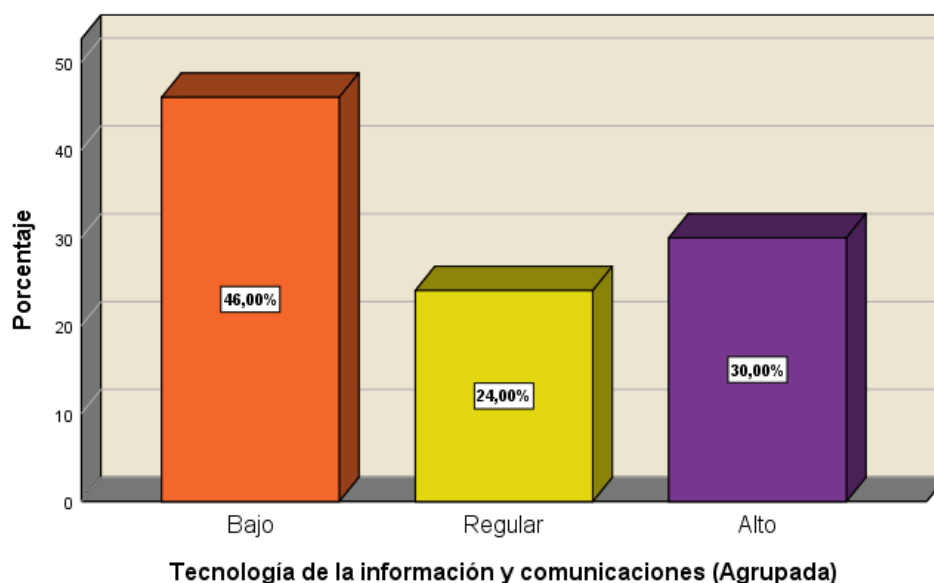
*Niveles de frecuencia de tecnología de la información y comunicaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	23	46,0	46,0	46,0
	Regular	12	24,0	24,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 7

*Niveles de tecnología de la información y comunicaciones*



Fuente: Programa SPSS versión 25

A través de la tabla 12 y figura 7, se aprecia que el 46% de los funcionarios PNP encuestados manifiestan que el nivel de tecnología de la información y comunicaciones es reducido, el 24% es normal y el 30% es superior.

Tabla 13

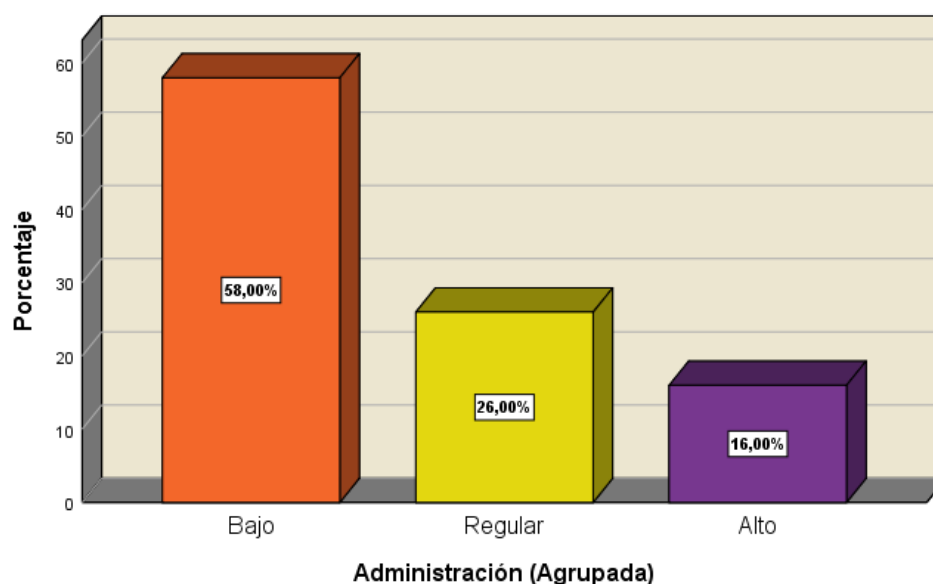
*Niveles de frecuencia de administración*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	29	58,0	58,0	58,0
	Regular	13	26,0	26,0	84,0
	Alto	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 8

*Niveles de frecuencia de administración*



Fuente: Programa SPSS versión 25

Mediante la tabla 13 y figura 8, se observa que el 58% de los encuestados manifiestan que el nivel de administración es reducido, el 26% es normal y el 16% es superior.

Tabla 14

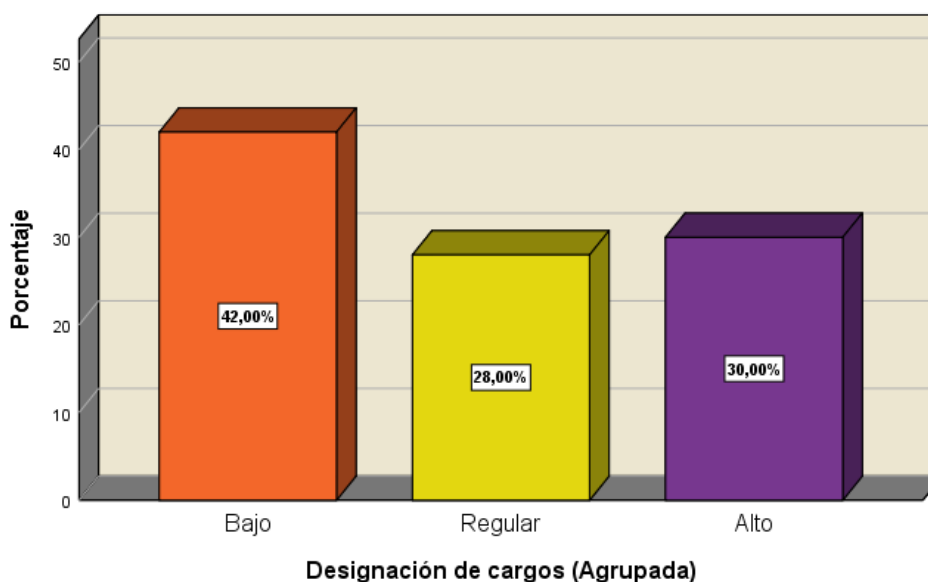
*Niveles de frecuencia de la designación de cargos*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	21	42,0	42,0	42,0
	Regular	14	28,0	28,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 9

*Niveles de frecuencia de la designación de cargos*



Fuente: Programa SPSS versión 25

A través de la tabla 14 y figura 9, se observa que el 42% de los oficiales PNP encuestados manifiestan que el nivel de designación de cargos es reducido, el 28% es normal y el 30% es superior.

Tabla 15

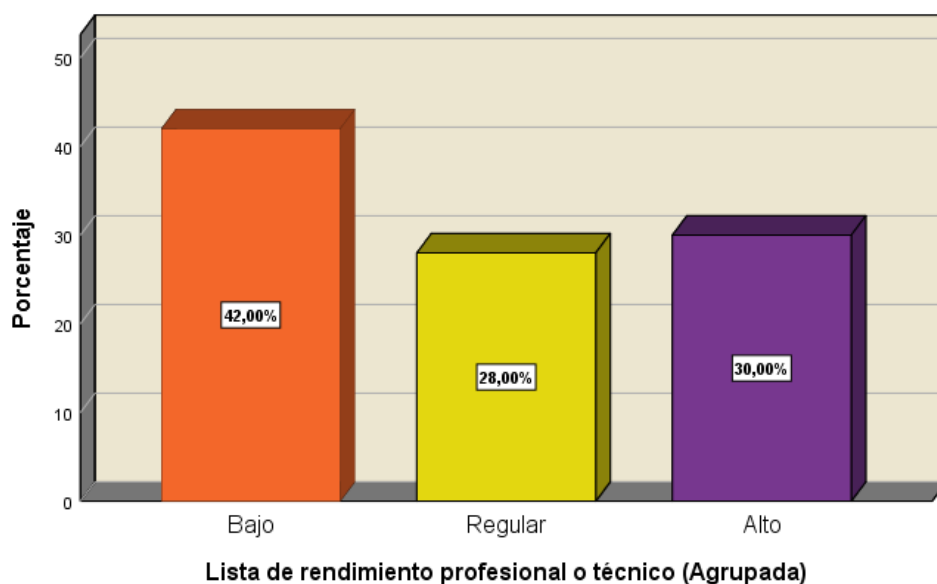
*Niveles de frecuencia de lista de rendimiento profesional o técnico*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	21	42,0	42,0
	Regular	14	28,0	70,0
	Alto	15	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 10

*Niveles de frecuencia de lista de rendimiento profesional o técnico*



Fuente: Programa SPSS versión 25

Mediante la tabla 15 y figura 40, se observa que el 42% de policías colaboradores de la Región Policial Callao exteriorizan que lista de rendimiento profesional o técnico es bajo, el 28% es regular y el 30% alto.

Tabla 16

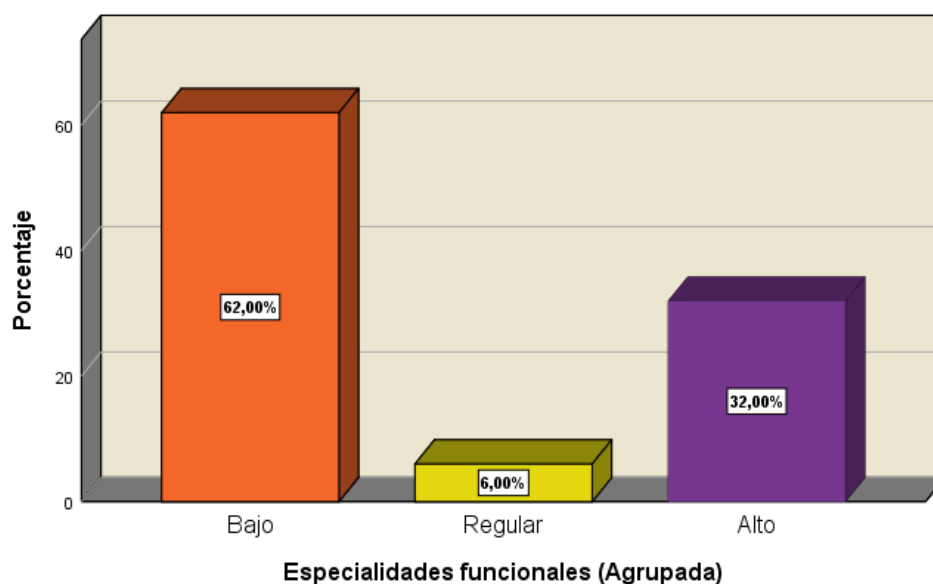
*Niveles de frecuencia de especialidades funcionales*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	31	62,0	62,0	62,0
	Regular	3	6,0	6,0	68,0
	Alto	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 11

*Niveles de frecuencia de especialidades funcionales*



Fuente: Programa SPSS versión 25

La tabla 16 y figura 11 reflejan un nivel bajo de 62% conforme a la percepción de los funcionarios participantes de la Región Policial Callao, de la misma manera aprecian un 6% de nivel regular y un 32% promedio alto.



Tabla 17

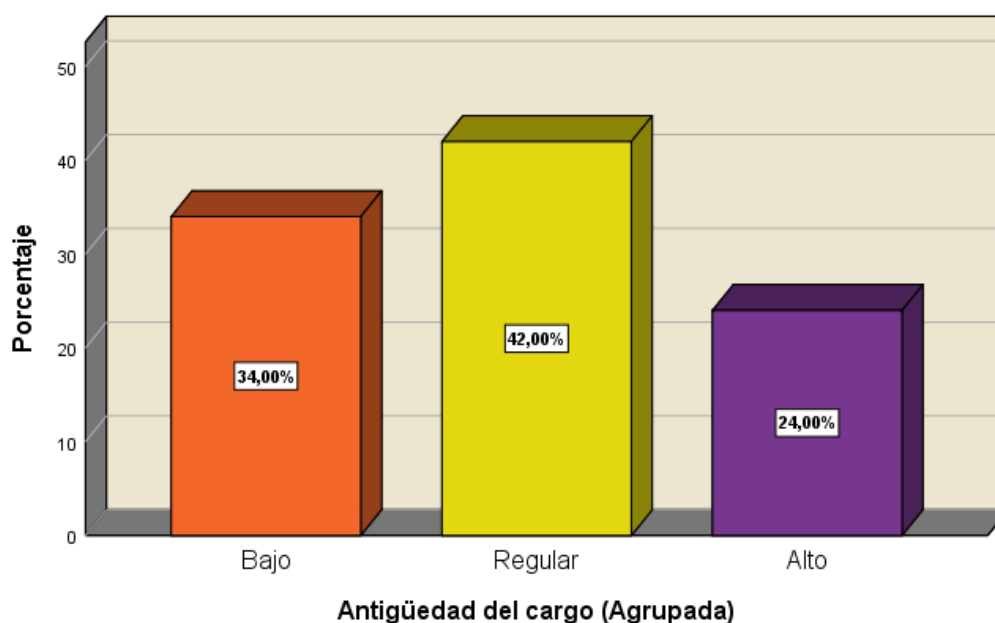
*Niveles de frecuencia de antigüedad del cargo*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	17	34,0	34,0
	Regular	21	42,0	76,0
	Alto	12	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Programa SPSS versión 25

Figura 12

*Niveles de frecuencia de antigüedad del cargo*



Fuente: Programa SPSS versión 25

En la tabla 17 y figura 12, se presenta los niveles de antigüedad de cargo percibida por los servidores de la Región Policial Callao. Los mismos que observan un 34% de nivel “bajo”, el 42% señala tiene un nivel “regular” y el 24% que es de nivel “alto”. Estos resultados muestran que el nivel de antigüedad del cargo tiende a ser regular.

#### 4.2 Análisis inferencial (Contrastación de la hipótesis)

Amat, Ricardo y Velázquez (2021), explica que la es una herramienta cuya finalidad el interpretar los resultados que se hayan obtenidos en los instrumentos y técnicas de una población específica, de manera que el investigador genere un panorama analítico que serán el soporte de las conclusiones.

Cabe precisar, que para el presente informe académico se trabajó el factor de similitud de Spearman con las mismas dimensiones escogidas para cuantificar la relación entre estas dos variables y su correlación, cuyos procedimientos se describen a continuación:

1. Formulamos la hipótesis nula ( $H_0$ ), afirmando que afirma que no existe analogía entre las variables y la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) aseverando una correlación significativa entre las variables.
2. Se procede a recopilar datos y cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, que nos proporciona una muestra tabla de datos y se calcula el coeficiente de correlación de Spearman.
3. Si el valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).
4. Si el valor  $p < 0,05$  en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Para dicho análisis se trabajó manejo y extracción de datos con el apoyo de software SPSS, proporcionando una metodología para una correcta interpretación de los datos, esto genera conclusiones válidas acerca de una población tomando, alcanzando resultados precisos y confiables.

## Hipótesis general

Ho : No hay analogía entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022

Ha : Existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022

Tabla 18

*Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y designación de cargo*

			Gestión de funciones Laborales	Designación de cargo
Rho de Spearman	Gestión de funciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	50
	Designación de cargo	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	50	50

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

La tabla 11 evidencia una similitud positiva y moderada ( $\rho = 0,741$ ); así como significativa ( $p < 0,05$ ), entre las variables gestión de funciones laborales y designación de cargo.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Ha; por lo tanto, existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022.

### Hipótesis específica 1

Ho : No existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y lista de rendimiento profesional o técnico de la Región Policial Callao 2022

Ha : Existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y lista de rendimiento profesional o técnico de la Región Policial Callao 2022

Tabla 19

*Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico*

			Gestión de funciones Laborales	Lista de rendimiento profesional o técnico
Rho de Spearman	Gestión de funciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Lista de rendimiento profesional o técnico	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Según la correspondencia Rho de Spearman, existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y lista de rendimiento profesional o técnico de la Región Policial Callao 2022.

Podemos apreciar en la tabla 19 grafica una correlación efectiva ( $\rho = 0,674$ ); así como significativa ( $p < 0,05$ ), entre las variables gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico.

## Hipótesis específica 2

Ho : La gestión de funciones carece de una relación entre sus distintos elementos laborales según el DL. 1149 y las especialidades funcionales de la Región Policial Callao 2022

Ha : Existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y las especialidades funcionales de la Región Policial Callao 2022

Tabla 20

*Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y especialidades funcionales*

			Gestión de funciones Laborales	Especialidades funcionales
Rho de Spearman	Gestión de funciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Especialidades funcionales	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Partiendo de los resultados emanados por el Rho de Spearman, se contrasta una similitud moderada de 0,525, entre las variables antes mencionadas.

Por ende, existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y las especialidades funcionales de la Región Policial Callao 2022

### Hipótesis específica 3

Ho : No existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y la antigüedad del cargo de la Región Policial Callao 2022

Ha : Existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y la antigüedad del cargo de la Región Policial Callao 2022

Tabla 21

*Correlación de Spearman entre gestión de funciones laborales y antigüedad del cargo*

			Gestión de funciones Laborales	Antigüedad del cargo
Rho de Spearman	Gestión de funciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Antigüedad del cargo	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La tabla 14 grafica una similitud positiva y moderada ( $\rho = 0,763$ ); así como significativa ( $p < 0,05$ ), entre las variables gestión de funciones laborales y antigüedad del cargo.

Se admite la Ha y se refuta la Ho; por consiguiente, existe relación entre la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y la antigüedad del cargo de la Región Policial Callao 2022.

## V. DISCUSIÓN

Pashanasi, Garate y Palomino (2021), en el apartado, rendimiento relativo al trabajo en establecimientos de educación de nivel superior: una revisión Latinoamericana de literatura concluyen que el ocupación profesional se estudia como un factor determinante en el rendimiento y la productividad del personal en las organizaciones como en aquellos que tomen decisiones, adopten una postura más reactiva que proactiva, este estudio contribuye a la formación de profesionales con perfiles que potencien el talento humano, lo cual es de interés para los gestores del talento humano en busca de mejorar el desarrollo laboral. Considerando que la investigación se relaciona con la dimensión lista de rendimiento profesional o técnico, midiendo las notas de rendimiento y personal experto, plasmando un resultado según la tabla 15 y figura 40, se observa que el 42% fueron policías colaboradores de la Región Policial Callao exteriorizan que lista de rendimiento profesional o técnico es bajo, el 28% es regular y el 30% alto.

Por lo tanto, se coincide en la valoración del rendimiento profesional para fortalecer el pilar del buen desempeño profesional, enfatizando la importancia del desempeño laboral y su impacto en el rendimiento y productividad del personal, además, recalca la necesidad de adoptar una postura proactiva en la toma de decisiones y de valorar el rendimiento profesional como elemento fundamental para el desarrollo laboral. El marco normativo establece pautas equivalentes en el art. 37 Decreto Legislativo N°1149 menciona que el empleado estatal tiene prioridad según el grado, la jerarquía, el rango y la antigüedad, según lo establecido por las normativas, estableciendo una relación anual del personal clasificado de acuerdo a su rendimiento profesional o técnico, de acuerdo con la normativa vigente.

Los autores Mestas, Cruz, Salguero y Mamani (2021), en la publicación científica denominada, capacidad organizativa del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad peruana, llegaron a la conclusión de transformar la organización lejos de soluciones rígidas y complejas basado en promover un enfoque más resiliente basado en el ejemplo, la confianza y el compromiso, que puede incrementar la efectividad y excelencia de los servicios

públicos prestados. Mientras que al evaluar las especialidades funcionales y midiendo los indicadores vacantes y cuadros de personal, se consiguió las derivaciones obtenidas según la tabla 16 y figura 11, reflejan un nivel bajo de 62% conforme a la percepción de los funcionarios participantes de la Región Policial Callao, de la misma manera aprecian un 6% de nivel regular y un 32% promedio alto.

En consecuencia, se coincidió con los autores antes mencionados, en que la efectividad de los servicios o labores realizadas por los policías, se sostiene en la calidad de profesionales debidamente seleccionados, la importancia de transformar las organizaciones hacia soluciones más flexibles y resilientes para perfeccionar la efectividad de los servicios sociales, resalta la necesidad de contar con profesionales de calidad y correcta administración del capital humano. De manera equivalente, podemos apreciar que el art. 17 del Decreto Legislativo N°1149, las posiciones vacantes para cada área de especialización son determinadas por el máximo comando policial peruano, siguiendo la recomendación de la Dirección Ejecutiva de Personal, en conformidad al cuadro del personal.

Sánchez (2020) en su trabajo científico con el nombre de concordancia entre el perfil profesional de los trabajadores de confianza en un gobierno regional peruano, pudo concluir que la profesionalización de los funcionarios civiles abrió la competencia para obtener una dignidad, y no indirectamente, proporcionándonos un modelo para seleccionar empleados en regulaciones secretas para ayudar a los representantes de los gobierno regionales y locales de realizar una elección apropiada. Al mismo tiempo analizando la dimensión de antigüedad del cargo y haciendo una medición de los indicadores, categoría, grado y tiempo de servicios, se obtuvo como resultado en la tabla 17 y figura 12, se presenta los niveles de antigüedad de cargo percibida por los servidores de la Región Policial Callao. Los mismos que observan un 34% de nivel “bajo”, el 42% señala tiene un nivel “regular” y el 24% que es de nivel “alto”, estos resultados muestran que el nivel de antigüedad del cargo tiende a ser regular.

Consecuentemente, guarda una relación que la designación del cargo debe ser con una optima transparencia, para efectivizar una estabilidad positiva en la



organización institucional, los hallazgos de este estudio resaltan la jerarquía de la profesionalización de los funcionarios y la necesidad de una selección transparente en los cargos para garantizar una estabilidad positiva en las organizaciones. Asimismo, el art. 3 Decreto Legislativo N°1149, fortalece el análisis mencionando que La jerarquía y el tiempo de servicio determinan la prioridad y orden de los miembros del personal en función de su categoría, grado y antigüedad.

Navarro, Vega, Luján y López (2022) en su investigación científica Habilidades requeridas para el puesto y su impacto en la optimización del rendimiento laboral de los empleados en una institución estatal en Piura, año 2022, llegó a la conclusión que el estudio realizado en la Dirección Regional de Producción en 2022 se centra en analizar las competencias y el rendimiento laboral de los empleados públicos, es muy significativo los resultados muestran de las aptitudes requeridas para el cargo se encuentra en niveles bajos a medios, alrededor del 72,22% para competencias, 78,89% para funciones y 71,11% para requisitos del puesto; asimismo, la actuación laboral de los servidores estatales, se califica su mayoría como medio-regular, con un 70% en desempeño, 66,67% en eficacia, 68,89% en eficiencia y 81,11% en productividad. El análisis estadístico sugiere que mejorar la formación académica, conocimientos, experiencia y certificación teórica de los trabajadores podría optimizar su desempeño laboral. Haciendo una comparación evaluamos las especialidades funcionales midiendo las vacantes y cuadro de personal obteniendo los datos presentados en la tabla 16 y figura 11, reflejan un nivel bajo de 62% conforme a la percepción de los funcionarios participantes de la Región Policial Callao, de la misma manera aprecian un 6% de nivel regular y un 32% promedio alto.

Por consiguiente, tienen un grado de coincidencia el nivel bajo del rendimiento laboral en entidades gubernamentales, es necesario resaltar la necesidad de brindar capacitación y apoyo en áreas específicas para aumentar la excelencia laboral y la productividad en el servicio público, estas contribuciones son de gran valor para guiar decisiones y llevar a cabo estrategias, para el avance en el ambiente laboral del sector estatal. Agregando el concepto que brinda la

teoría en el art. 3 Decreto Legislativo N°1149, La jerarquía y el tiempo de servicio determinan la prioridad y orden de los miembros del personal en función de su categoría, grado y antigüedad.

Los redactores Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) en el artículo científico denominado el manejo del capital humano como elemento clave para fortalecer la administración pública y rendimiento en el trabajo, concluyeron que el Ministerio de Salud como un sector crucial para el desarrollo de un país, encargado de diseñar políticas y estrategias para la salud y bienestar de la sociedad, de esta forma, se menciona la elección de individuos con el fin de dirigir y gestionar, en este sector han carecido de entes idóneos con talento y habilidades, esta falta de idoneidad afecta la eficacia del entorno en el sector salud y la excelencia en la gestión. Además, se mencionan ocupaciones y agendas sobrecargadas, carencia de perspectiva, falta de enfoque estratégico y planificaciones inflexibles. que restan eficiencia a la gestión. De la misma manera, en la investigación se evaluó la lista de rendimiento profesional o técnico midiendo las notas de rendimiento y el personal profesional, con el resultado plasmada en la tabla 15 y figura 10, se observa que el 42% de policías colaboradores de la Región Policial Callao exteriorizan que lista de rendimiento profesional o técnico es bajo, el 28% es regular y el 30% alto.

Por consiguiente, la administración del capital humano en organizaciones del ámbito público es fundamental para lograr un desempeño laboral eficiente y de calidad, la selección adecuada del personal, el desarrollo de competencias y habilidades, sumado a esto una planificación estratégica sólida son aspectos idóneos, para mejorar la gestión pública y el funcionamiento de los servicios que ofrece cualquier entidad pública en general. La norma nos respalda las coincidencias en el articulado 37° del Decreto Legislativo N°1149, donde explícitamente narra, Existe una prelación entre el personal en función de su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicio, de acuerdo con lo establecido en las regulaciones, formando una lista anual del personal clasificado según su desempeño profesional o técnico, en conformidad con las normas vigentes.

Turizo (2019 en su publicación científica, las tareas públicas, la organización y la dirección son elementos fundamentales en la dirección y control de la

administración estatal, en conclusión, a pesar de los significados que la Constitución Política otorga a la expresión función pública, las acciones de la administración pública han estado distantes de cumplir con esos propósitos, lo que ha distorsionado la importancia de esa función y ha impactado en la propia administración. Se menciona que el Estado, en muchos casos, no cumple plenamente con los postulados constitucionales relacionados con los fines esenciales y sociales del Estado. De manera paralela emparejamos con la dimensión de Orden Público y Seguridad Ciudadana, con la concepción de medir la convivencia pública, seguridad ciudadana, orden interno y público. Logrando el resultado que mediante la tabla 7 y figura 2, se observa que el 44% de los resultados de la encuesta revelan que los planificadores públicos presentan niveles significativamente bajos en relación a la primera variable evaluada, además, observamos el 32% de los encuestados con un promedio regular, además, se visualiza el 24% muestran niveles altos dentro de la institución. En contexto, se logra divisar que el nivel en el aspecto de orden público y seguridad ciudadana de la Región Policial Callao es bajo.

Por lo tanto, ambos estudios concuerdan en que existe una carencia en el desempeño adecuado de la función pública por parte de la administración, esto implica que los fines y metas trazadas establecidas en la Carta Magna o en las políticas públicas no han sido completamente alcanzados o que la implementación ha sido ineficiente, generando un impacto negativo como es falta de efectividad en la provisión de servicios nacionales y una percepción negativa de la ciudadanía hacia las instituciones estatales. La teoría normativa conforme al artículo 220 del Decreto Legislativo N°1267, manifiesta que la preservación de la tranquilidad pública y la seguridad de los ciudadanos, como parte integral de la lucha global contra el delito, además de asegurar la seguridad y Preservar la vida y los recursos patrimoniales de los ciudadanos, así como la salvaguarda de la propiedad pública, particular y la libertad de ejercicio de los derechos ciudadanos; De la misma manera resguarda la convivencia pacífica, vela por la tranquilidad de la ciudadanía, el estabilidad social y el orden interior dentro de los límites territoriales del Distrito Policial al que pertenece; de acuerdo con la normativa pertinente

Bernal (2019) en su investigación científica, el papel de las fuerzas policiales basados en la figura de estándares internacionales y la integridad ética en el ámbito público, llegando a la conclusión que es fundamental reinterpretar el rol de las fuerzas policiales considerando los derechos humanos y la ética en el ámbito gubernamental, lo cual requiere establecer una cultura gubernamental de derechos humanos y formar ciudadanos honrados que respeten estos derechos, esto ayudará a evitar la perpetuación de actos corruptos, la actuación de las fuerzas policiales es de vital importancia para el avance y prosperidad de las naciones, así como para garantizar la seguridad y bienestar de los ciudadanos. y la sociedad en general. Analizando en un comparativo con la dimensión de investigación criminal y haciendo una medición de los indicadores, diligencias punibles, conducta punible, autores y partícipes, se llegó al resultado donde en la tabla 8 y figura 3, se muestra los niveles de investigación criminal percibida por los servidores de la Región Policial Callao. Los mismos que observan un 50% de nivel “bajo”, el 22% señala tiene un nivel “regular” y el 28% que es de nivel “alto”, estos resultados muestran que el nivel de investigación criminal tiende a ser bajo.

Por lo tanto, se aprecia que ambos trabajos desarrollados dan una importancia a la ética y los derechos humanos, haciendo hincapié en las necesidades de reestructurar la función policial desde una perspectiva ética y valores. Al respecto la siguiente teoría se complementan al enfocarse en la eficacia en las investigaciones, los fundamentos científicos y éticos, así como el objetivo común de apoyar la administración de justicia, Pesantes, Valarezo y Vilela (2019) define la investigación criminal como una actividad que brinda apoyo a la justicia dentro del sistema penal, generalmente iniciando después de la ocurrencia de hechos delictivos y que necesita una autoridad legal para llevar a cabo su labor. Su objetivo principal es recopilar y proporcionar pruebas, establecer hipótesis sustentadas en pronunciamiento y análisis legales, para hallar los acontecimientos. A través de la investigación criminal, los responsables de administrar justicia son respaldados por fundamentos científicos y verificados.

El autor Zavaleta (2021) mediante su artículo científico, evaluación de la gestión institucional llevada a cabo en los mecanismos académicos pertenecientes a la Policía peruana, llega a la conclusión que evidencia una falta de planificación adecuada, una estrategia inapropiada y una gestión ineficiente e ineficaz, además, la asignación de directores por un período de un año sin formación en gestión educativa y la falta de alineación de objetivos son problemas adicionales, en el proceso de organización, se ha creado una estructura compleja con un exceso de UA-PNP (Unidades Académicas de la Policía Nacional del Perú) sin soporte técnico adecuado, falta de recursos y una infraestructura que no cumple con los requisitos mínimos de funcionamiento, también se utilizan instalaciones inadecuadas y la ubicación distante de las UA-PNP dificulta la contratación de docentes calificados. Realizando un contraste con la dimensión administración y midiendo sus indicadores organización institucional y metas, se llegó al resultado se visualiza en la tabla 13 y figura 8, que el 58% de los encuestados manifiestan que el nivel de administración es reducido, el 26% es normal y el 16% es superior.

Por lo tanto, coinciden en la inapropiada planificación y estrategias usadas por la organización institucional afectando a las unidades académicas y posterior a las orgánicas de la PNP, la falta de preparación especializada afecta la importancia de la toma de decisiones acertadas en la gestión y planificación educativa. Al respecto de acuerdo con el Manual de organización y funciones de la REGPOL-Callao, los directivos y responsables de la gestión de una entidad policial tienen la responsabilidad de elaborar la estructura organizativa de la institución, llevar a cabo la planificación, establecer objetivos y definir el programa de trabajo, considerando las expectativas y demandas sociales relacionadas con el papel de la policía y el bienestar de los funcionarios.

## VI. CONCLUSIONES

### PRIMERO

Se estableció una semejanza ( $\rho = 0,741$ ;  $p < 0,05$ ) entre la gestión de funciones laborales y designación de cargos, en línea con el objetivo de nuestra investigación, estos resultados señalan claramente una correlación entre dichas variables, estos desenlaces son esenciales para comprender y mejorar la efectividad de la administración y asignación de funciones dentro de la institución policial. Asimismo, al identificar la correlación provee un elemento clave que guía las decisiones de quienes están a cargo de la gestión, estos podrán valerse de esta información, ya que la asignación apropiada de cargos, basada en las habilidades y capacidades de los individuos, se establece como un factor esencial para potenciar tanto la productividad como la satisfacción laboral del personal.

### SEGUNDO

Se ha determinado una afinidad sólida y destacable entre la Gestión de Funciones Laborales y Lista de rendimiento profesional o técnico, comprobando una correlación efectiva ( $\rho = 0,674$ ); así como significativa ( $p < 0,05$ ), rechazando la hipótesis nula y reconociendo la alternativa, este hallazgo destaca la importancia de una evaluación transparente y objetiva del rendimiento del personal para garantizar una designación de cargos basada en mérito, al evaluar el rendimiento profesional de manera justa, se fomenta una buena gestión de funciones laborales y se asegura que los empleados sean asignados a cargos adecuados y acordes a sus habilidades y capacidades, esto puede llevar a una mejor eficacia operativa.

### TERCERO

Se ha establecido una correlación efectiva entre las funciones laborales y las especialidades funcionales, según los resultados de Spearman la similitud es moderada de coeficiente 0,525, respaldando la hipótesis plantea que hay una asociación valiosa entre los factores y dimensión de estudio, generando una visión más clara sobre cómo la gestión de funciones laborales impacta en las especialidades funcionales dentro de la Región Policial Callao, indicando una adecuada gestión de funciones puede influir positivamente en el desarrollo y

asignación de las especialidades policiales, existe una clara necesidad de investigar y abordar las posibles barreras o brechas en políticas públicas que afectan la plena implementación del DL. 1149.

#### CUARTO

Se determinó el vínculo que existe entre la Gestión de Funciones Laborales según el DL. 1149 y la antigüedad del cargo en la Región Policial Callao 2022, los resultados de Spearman revelaron una similitud positiva y moderada ( $\rho=0.763$ ), así como una significancia estadística ( $p<0.05$ ), confirmado la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ), los hallazgos de esta correlación, La relevancia de considerar la antigüedad del cargo en la gestión de funciones laborales adquiere una importancia crucial en el contexto de la institución policial, debió a que la optimización de la asignación de funciones laborales basada en la experiencia y trayectoria de los miembros del personal policial podría resultar en una distribución más efectiva de responsabilidades y recursos, los resultados obtenidos ofrecen una base sólida para guiar a los funcionarios rectores de la toma de decisiones en la implementación de políticas y estrategias que optimicen la gestión de recursos humanos para lograr la excelencia en el servicio policial en la Región Policial Callao.

## VII. RECOMENDACIONES

### PRIMERO

Se recomienda a la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú, otorgar prioridad a la implementación de estrategias destinadas a la optimización de la gestión de funciones laborales y la asignación de cargos al interior de la entidad en mención, es de suma importancia establecer un diseño organizacional que considere cuidadosamente las habilidades y capacidades individuales de cada miembro del personal policial al asignarles responsabilidades específicas. Asimismo, se sugiere implementar programas de capacitación con total transparencia, con la finalidad de optimizar el procedimiento de evaluación y al mismo tiempo fomentar un ambiente de confianza institucional. De esta manera, se impulsará de forma significativa el desarrollo de la calidad de los funcionarios policiales, garantizando que sean colocados en destinos que se ajusten al perfil requerido y promoviendo así un servicio más efectivo y profesional en aras de mejorar la situación de la comunidad.

### SEGUNDO

Se recomienda a la Alta Dirección de la PNP, establecer y fortalecer un sistema de evaluación integra en el rendimiento del personal en la institución, implementando procesos de evaluación justos y equitativos que tomen en consideración tanto los logros como las áreas de mejora de cada funcionario policial. Una evaluación sólida del rendimiento profesional permitirá identificar las habilidades y capacidades individuales de manera precisa, lo que a su vez facilitará una asignación más acertada de cargos acordes a las competencias de cada miembro del personal, fomentar una cultura institucional que valore y reconozca el desempeño sobresaliente del personal. Esto contribuirá a un mayor desarrollo en la organización, así como motivación a cada miembro del personal.

### TERCERO

A la máxima autoridad de la Policía Nacional del Perú, se recomienda identificar y abordar barreras en políticas públicas, para la ejecución del Decreto Legislativo N°1149, de la misma forma trabajar con un equipo técnico



profesional competente para resolver los inconvenientes presupuestales y normativos. Estableciendo campañas de sensibilización y concientización dirigidas a todo el personal del cuerpo policial, sobre la importancia y el alcance para que las especialidades funcionales sean materializadas en relación a la norma vigente. Esto ayudará en mejorar la labor interna de la policía peruana, asegurando una gestión profesional, promoviendo una cultura de confianza y aceptación con la sociedad, la correcta asignación de funciones laborales y especialidades funcionales asegurará que cada agente policial esté colocado en roles que se ajusten a sus habilidades y capacidades, permitiendo que el personal realice su trabajo de manera más fructífera.

#### CUARTO

Se sugiere a los jefes a cargo de la toma de decisiones en la Región Policial Callao que consideren de manera prioritaria la antigüedad del cargo al gestionar funciones laborales, basada en la experiencia y trayectoria de los miembros del personal PNP; estableciendo directivas claras que promuevan la importancia de valorar la antigüedad del cargo al asignar funciones, las mismas que deben ser comunicadas de manera efectiva a todo los integrantes, además, se debe establecer incentivos para reconocer la trayectoria destacada y realizar evaluaciones periódicas del proceso. Esto Contribuye una gestión más equitativa de responsabilidades, con el propósito de mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la satisfacción del personal; asimismo, se reduciría la rotación de personal y se fortalecería la imagen institucional. estos logros contribuirían a una Policía Nacional más eficiente y comprometida, brindando un mejor servicio a la comunidad y cumpliendo con los objetivos institucionales.

## REFERENCIAS

- Anzola, O. (2018) La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Revista científica Javeriana*.  
<https://www.redalyc.org/journal/647/64754595004/64754595004.pdf>
- Arias, G., Holgado, T., Tafur, P. y Vásquez P. (2022) Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_El\\_metodo\\_%20ARIAS.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020) La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado. *Universidad Internacional de Guayaquil – Ecuador*.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Aular (2021) Funciones de la gestión de talento humano: una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas. *Revista de investigación en ciencias sociales*.  
<https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>
- Barreno, M. (2018) La universidad estatal de milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-59.pdf>
- Battaglio, P. (2020) El futuro de la gestión pública de recursos humanos. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0091026020948188>
- Bernal, M. (2019) La función policial desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética pública. *Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla*.  
<https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/441/692>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018) Introducción a la metodología de la investigación científica. *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*.  
<https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carmona, C. (2020) Estado compuesto y corresponsabilidad policial. Un análisis comparado de los sistemas de seguridad pública español, alemán y canadiense. *Universidad Carlos III de Madrid*.  
<https://www.redalyc.org/journal/3575/357559213002/html/>
- Casas, k., González, P. y Mesías, L. (2018) la transformación policial para el 2030 en América Latina. *Banco Interamericano de Desarrollo*

[https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/11/KCasas\\_TransformacionPolicial\\_FINAL.pdf](https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/11/KCasas_TransformacionPolicial_FINAL.pdf)

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN. 35 POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL. <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/35-POL%C3%8DTICAS-DE-ESTADO-actualizado-Feb.2019.pdf>

Chiavenato, I. (2020) Gestión de Talento Humano, McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. México, D. F. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2019) El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf)

Corcuera, J. (2018) construyendo la seguridad: una profundización en la relación entre la capacidad de la infraestructura de comisarías y la victimización en las principales ciudades del país. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/cide-construyendo-seguridad.pdf>

Cruz, D. (2021) Resignificación e innovación de la gestión laboral ante los nuevos escenarios mundiales. *Universidad Latinoamericana y del Caribe*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8594446.pdf>

Decreto Supremo N° 026-2017-IN. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571754/Decreto\\_Supremo\\_N%C2%BA\\_026-2017-IN.pdf?v=1585257795](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571754/Decreto_Supremo_N%C2%BA_026-2017-IN.pdf?v=1585257795)

Desller, G. y Valera, R. (2011) *Administración de Recursos Humanos, Enfoque Latinoamericano*. Pearson Educación de México, S.A. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Flores, A. y Espinoza, J. (2020) Implementación de un perfil para el cargo de jefe de la oficina de disciplina de la inspectoría general PNP. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.proquest.com/openview/5b7fbe7bf27fecb76d0ea09fdb2ffd08/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

- Gazpar, M. (2021) La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Ciencias técnicas y aplicadas*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf>
- González, G. (2017) Inteligencia policial: concepto, origen y fundamento constitucional. *Revista gobierno y bien común*. [https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/estrados\\_electronicos/2017/08/Bien-Comun-268.pdf](https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/estrados_electronicos/2017/08/Bien-Comun-268.pdf)
- Hadi M., Martel C., Huayta F., Rojas C. y Arias J. (2023) Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Puno-Perú*
- Hernández, A., Cortés, G. y Sanabria, W. (2022) Ciclo de vida laboral policial: Desarrollo humano, desde la incorporación hasta la asignación de retiro. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2422-42002023000100142](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-42002023000100142)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill educación*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, Campos y Vargas (2018) Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Linares, O., Maldonado, C. y Gutiérrez, R. (2018) Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Researchgate*. [https://www.researchgate.net/publication/329799828\\_Impact\\_of\\_job\\_satisfaction\\_in\\_work\\_performance\\_in\\_a\\_group\\_of\\_state\\_police](https://www.researchgate.net/publication/329799828_Impact_of_job_satisfaction_in_work_performance_in_a_group_of_state_police)
- López, Tobón y Juárez (2019) Escala para Evaluar Artículos Científicos en Ciencias Sociales y Humanas- EACSH. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. <https://www.redalyc.org/journal/551/55166992007/html/>
- Lorenz, M. (2018) Oficios, profesiones y modos de vida, definiendo la profesión policial. *Revistas Científicas Argentinas*. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n30/n30a18.pdf>

- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C. y Mamani, Y. (2021) Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7/180>
- Müller, E. (2020) ¿Existe la Especialidad Funcional de Investigación Criminal en la Policía Nacional del Perú?. *Apropolperu*. <https://apropolperu.files.wordpress.com/2020/05/existe-policia-de-investigacion-criminal-en-el-peru.pdf>
- Navarro, L., Vega, K., Luján, G. y López, D. (2022) Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2916/4688>
- Organización Internacional de Policía Criminal – INTERPOL (2022) Análisis perspectivo del futuro(s) de la policía: primeros pasos hacia un paradigma global. Centro de Innovación de INTERPOL. [https://www.interpol.int/content/download/17965/file/INTERPOL%20Annual%20Report%202021\\_SP.PDF?inLanguage=es-ES](https://www.interpol.int/content/download/17965/file/INTERPOL%20Annual%20Report%202021_SP.PDF?inLanguage=es-ES)
- Oficina de Estadística (2023) Incidencia delictiva registradas en los años 2021 y 2022. *Región Policial Callao*. Callao-Perú
- Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito - UNODC (2020) Menú de servicios Reforma policial. *Oficina de UNODC*. [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC\\_Menu\\_of\\_Services\\_Police\\_Reform\\_-Spanish.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC_Menu_of_Services_Police_Reform_-Spanish.pdf)
- Pareja, G. y Ugaz, L. (2021) Innovación para modificar la deficiente gestión del proceso de cambios de colocación de los oficiales PNP. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.proquest.com/openview/8415eef62e5151437b867824d33fd876/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Pashanasi, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021) Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Pesantes, L., Valarezo, L. y Vilela, W. (2019) Importancia de la investigación judicial y criminalística en la determinación de la veracidad del delito. *Revista Universidad y Sociedad – Cuba*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400443](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400443)

- Policía Nacional de Colombia (2022) Un proceso de transformación, analizado desde la teoría de la complejidad. Dirección de talento humano - PNC. [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/libro\\_hacia\\_desarrollo\\_humano\\_policial.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/libro_hacia_desarrollo_humano_policial.pdf)
- Policía Nacional de Colombia (2014) Resultados de investigación Profesional en criminalística. Escuela de Investigación Criminal. *Escuela de Investigación Criminal*. <https://policia.edu.co/esinc/wp-content/uploads/2020/07/LIBRO-CRIMINALISTICA.pdf>
- Policía Nacional de España (2020) Cursos de verano de el escorial el reto de la transformación digital. *Revista Oficial de la Policía Nacional España*. <https://www.policia.es/miscelanea/publicaciones/pdf/345.pdf>
- Policía Nacional del Perú (2021). Perfil Policial Peruano. *Ministerio del Interior – Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/mininter/informes-publicaciones/2046025-perfil-policial-peruano>
- Policía Nacional del Perú (2021). Plan estratégico de capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 Mariano Santos Mateos. *Ministerio del Interior: Lima-Perú*. <https://www.policia.gob.pe/dirseciu/documentos/PLAN%20ESTRATEGICO%20PNP%202030.pdf>
- Rodríguez, J. y Reguant, M. (2020) Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484>
- Sánchez F. (2019) Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, Y. (2020) Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los Gobiernos Regionales del Perú. Universidad Nacional Agraria de la Selva. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/197/210>
- Turizo, H. (2019) La función pública, organización y direccionamiento fundamento esencial en la administración pública. *Escuela superior de Administración Pública, ESAP – Colombia*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8742180>
- Torres, B. (2022) La gestión del empleo público: una revisión de la literatura. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/3609/5463/>

- Unidad de Planeamiento y Educación (2023) Manual de organización y funciones. *Región Policial Callao*. Callao-Perú
- Villalobos, L. (2008) Administración policial, administración pública aplicada al manejo de policías. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67611350003.pdf>
- Zavaleta, E. (2021) Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional Perú. *Revista en comunicación y desarrollo*. [http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n1/en\\_2219-7168-comunica-12-01-53.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n1/en_2219-7168-comunica-12-01-53.pdf)

## **ANEXOS**

- Anexo 1** : Tabla de operacionalización de variables.
- Anexo 2** : Instrumento de recolección de datos.
- Anexo 3** : Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado.
- Anexo 4** : Matriz Evaluación por juicio de expertos.
- Anexo 5** : Resultado de similitud del programa Turnitin.
- Anexo 6** : Validez y confiabilidad.
- Anexo 7** : Autorización de aplicación del instrumento.
- Anexo 8** : Cuadros, figuras.

Según corresponda, también se incluirá: Cálculo del tamaño de la muestra (obligatorio si no se trabaja con toda la población), validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad, consentimiento informado, cuadros, figuras, fotos, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación, etc.



**ANEXO 1:** Tabla de operacionalización de variables.

Variable estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Funciones Laborales	La norma establece las categorías y grados que conforman la carrera policial, así como las condiciones y requisitos para el ingreso, ascenso y permanencia en la institución. También se establecen los derechos, deberes y responsabilidades de los miembros de la PNP, así como los procedimientos para su evaluación y capacitación, entre sus especialidades menciona en el artículo 16 del DL. 1149: Orden Público y Seguridad Ciudadana, Investigación Criminal, Seguridad Integral, Inteligencia, Criminalística, Tecnología de la Información y Comunicaciones y Administración, en el análisis de los detalles y atributos medibles mediante un cuestionario de respuesta cerradas en escala de LICKET.		En el marco de la lucha contra la delincuencia común; así como, la protección de la integridad física y bienes de las personas, la seguridad del patrimonio público y privado, y el libre ejercicio de los derechos de la ciudadanía; asimismo, vela por un estado de convivencia pacífica que garantice la seguridad ciudadana, el orden público y el orden interno, en la demarcación territorial de la Región Policial a la que pertenece; de conformidad con la normativa sobre la materia (Art. 220 del reglamento del Decreto Legislativo N°1267, Ley de la PNP).	Convivencia pacífica	Ordinal
				Garantizar la seguridad ciudadana	
				Garantizar el orden público	
				Garantizar el orden interno	
			Es el conjunto de diligencias como indagaciones, labores de inteligencia y pesquisas, tendientes a establecer una conducta punible, a identificar y localizar a sus autores y partícipes y allegar los elementos materiales de prueba. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).	Diligencias de Pesquisas	Ordinal
				Establecer conducta punible	
				Identificar autores y partícipes	
			La Unidad de Seguridad Integral es la unidad especializada, de carácter técnico y operativo; responsable de planear, organizar, conducir, coordinar, evaluar y supervisar las operaciones policiales relacionadas a la seguridad de servicios esenciales y entidades públicas; en el marco de la normativa sobre la materia. Asimismo, coordina y puede contar con la cooperación y apoyo de organizaciones extranjeras similares en el ámbito de su competencia funcional. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).	Entidades públicas	Ordinal
				Organizaciones extranjeras	
			Soporte a las nuevas investigaciones policiales del crimen, ya que estas no podían ser cubiertas por el nuevo cuerpo, sino con el uso de las viejas formas de obtención de	Información de inteligencia	Ordinal

			información y su procesamiento para obtener inteligencia. (Santos, 2017, P. 83)		
			Ciencia auxiliar del derecho (penal, civil, laboral, administrativo etc.) que utiliza o emplea recursos técnico-científicos en la búsqueda y análisis de los elementos materiales de prueba y evidencia física, a fin de establecer si hubo un delito, el autor o autores del mismo y determinar las posibles causas o móviles de lo sucedido, otorgando a los investigadores y al criminalista bases científicas sobre el análisis del lugar de los hechos (Palomino, 2014, p.18)	Materiales de prueba	
				Auto de un delito	Ordinal
			Realiza estudios y desarrolla sistemas informáticos, propone y ejecuta proyectos; así como, brinda soporte técnico para optimizar y/o extender los servicios informáticos y de telecomunicaciones en los órganos y unidades orgánicas de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar un adecuado servicio a la ciudadanía y coadyuvar en la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado (art.82 DS.026-2017-IN)	Optimizar los servicios informáticos	Ordinal
				Extender las telecomunicaciones	
			Las funciones de los directivos y encargados de administrar una corporación policial, incluyen el diseño organizacional de la institución, la planificación, el establecimiento de metas y la definición del programa de trabajo, atendiendo las expectativas y necesidades sociales asociadas al papel de la policía, de los empleados. (MOF. Callao).	organización institucional	Ordinal
				Planificar y establecer metas	
<b>Variable estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Designación de cargos	El cargo es el puesto laboral específico establecido en el Cuadro de Organización, que se asigna al personal con empleo, de acuerdo a las Listas de Rendimiento Profesional o	La designación de cargos se evalúa comprendiendo las listas de rendimiento profesional o técnico, especialidades funcionales y antigüedad del cargo, en	Relación anual del personal clasificado según la nota de rendimiento profesional o técnico. (Art. 37 Decreto Legislativo N°1149).	Personal por notas de rendimiento	Ordinal
				Personal profesional o técnico	
			Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de	Vacantes	Ordinal

	Técnico, especialidades funcionales y antigüedad del cargo	consideración a los elementos observables mediante un cuestionario en escala de LICKET	la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al Cuadro de Personal. (Art. 17 Decreto Legislativo N°1149).	Cuadro de personal	
			Prelación existente entre el personal, en atención a su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicios. (Art. 3 Decreto Legislativo N°1149).	Personal según su categoría	Ordinal
				Personal según su grado	
				Planificar y establecer metas	



**ANEXO 2:** Instrumento de recolección de datos.

**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario es una herramienta de recolección de datos, para obtener información de los participantes manera sistemática y estandarizada sobre variables específicas relacionadas con la investigación

**Instrucciones:**

- Se presentarán una serie de enunciados y usted deberá marcar la opción que se ajuste a su opinión.
- No existen respuestas correctas o incorrectas.
- Es de carácter anónimo y confidencial, la información será utilizada solo con fines de investigación académica.

Se recomienda responder con la mayor objetividad posible; marcando con un aspa (x) según corresponda: **Nunca (1) - Casi Nunca (2) - A veces (3) - Casi Siempre (4) - Siempre (5)**

**VARIABLE 1: GESTIÓN DE FUNCIONES LABORALES**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>Dimensión 1: Orden Público y Seguridad Ciudadana</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana	30	13	7	0	0
2	La designación de las jefaturas de orden público y seguridad ciudadana, es el resultado de la aplicación disciplinada de la normativa, lo que permite que la ciudadanía tenga garantizada la seguridad ciudadana	36	6	8	0	0
3	La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional	34	16	0	0	0
4	La protección del orden interno es afectada porque la policía no ejerce la especialidad funcional de orden público y seguridad ciudadana	29	21	0	0	0
<b>Dimensión 2: Investigación Criminal</b>						
5	Todas las diligencias de pesquisas que realiza el experto en investigación criminal son a consecuencia de una óptima gestión de funciones de su Comando Institucional	18	18	14	0	0
6	Es efectiva la gestión de funciones laborales en investigación criminal para establecer conducta punible de una persona en un caso	16	26	8	0	0
7	En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas	21	15	14	0	0



<b>Dimensión 3: Seguridad Integral</b>						
8	Los efectivos de Seguridad Integral tienen el pleno conocimiento de las tareas específicas elaboradas en el plan de operaciones para la Seguridad de Fronteras	23	13	14	0	0
9	Existen Gestión de funciones laborales, para delegar las tareas específicas según campo en valor de la Seguridad Aeroportuaria, entre oficiales PNP de Seguridad Integral con las instituciones civiles y militares	25	9	16	0	0
<b>Dimensión 4: Inteligencia</b>						
10	El jefe de la unidad de inteligencia realiza un análisis del perfil de los agentes de inteligencia según la necesidad de funciones, para obtener una mejor información de inteligencia	18	21	11	0	0
11	Los agentes de inteligencia al ser rotados constantemente de una a otra unidad policial podrán perfeccionar sus habilidades en el procesamiento de información de inteligencia	26	6	18	0	0
<b>Dimensión 5: Criminalística</b>						
12	Es inmediata la presencia del especialista en criminalística para la búsqueda de los elementos materiales de prueba	18	16	16	0	0
13	En cuanto a la labor de la criminalística y su gestión de funciones laborales, la totalidad del personal que realiza el análisis de elementos materiales de prueba tiene conocimientos competentes	25	19	6	0	0
14	La experiencia del policía en la función laboral de criminalística es determinante para establecer el autor de un delito	29	7	14	0	0
<b>Dimensión 6: Tecnología de la información y comunicaciones</b>						
15	En relación a la tecnología de información y comunicaciones y la gestión de funciones laborales, los servicios informáticos de la organización se optimizan de manera efectiva para satisfacer las necesidades de la ciudadanía	24	9	17	0	0
16	El comando policial según su gestión de funciones realiza capacitaciones constantes en desarrollo de la tecnología para extender las telecomunicaciones	28	8	14	0	0
<b>Dimensión 7: Administración</b>						
17	La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo	30	10	10	0	0
18	La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas	29	6	15	0	0



**VARIABLE 2: DESIGNACIÓN DE CARGOS**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>Dimensión 1: Lista de rendimiento profesional o técnico</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El proceso de designación de cargos se basa en evaluaciones las notas del rendimiento que se desarrollan en la lista de rendimiento profesional o técnico	18	22	8	2	0
2	El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos	30	12	8	0	0
3	Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir contra la inseguridad ciudadana	29	18	3	0	0
4	El desarrollo del personal profesional de la PNP está basado en la lista de rendimiento	26	15	9	0	0
5	El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso	28	10	12	0	0
<b>Dimensión 2: Especialidades funcionales</b>						
6	El proceso de designación de cargos garantiza una asignación eficiente de vacantes según sus especialidades funcionales	19	22	9	0	0
7	El proceso de designación de cargos brinda oportunidades equitativas para que los policías de diferentes especialidades funcionales puedan acceder a las vacantes disponibles	22	28	0	0	0
8	El cuadro de personal refleja de una manera precisa y transparente, la distribución de las especialidades funcionales para el personal policial	24	17	9	0	0
9	para efectuar una designación de cargo en la policía, existe una conexión sólida entre el cuadro de personal anual y las especialidades funcionales	16	32	2	0	0
<b>Dimensión 3: Antigüedad del cargo</b>						
10	Hay preferencia en la designación del puesto, considerando la antigüedad del cargo o la prelación según su categoría del personal policial	17	21	12	0	0
11	En la designación de cargo el efectivo policial es valorado, según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto	21	24	5	0	0
12	La prelación según el grado y la antigüedad del cargo es un criterio justo y equitativo, que se está aplicando para la designación de cargos	26	16	6	2	0
13	Para la designación de cargos funcionales solo es importante el grado y la antigüedad en el cargo	26	13	5	6	0
14	La designación del cargo según la prelación del grado y la antigüedad en el cargo, generan una estabilidad positiva en la organización institucional	23	19	8	0	0
15	El efectivo policial con menor antigüedad en el cargo y poco tiempo de servicio tiene un rendimiento sobresaliente	22	17	11	0	0
16	Si la designación de cargos se realiza en base a la antigüedad de cargo y prelación según el tiempo de servicios los resultados del accionar policial es eficiente	19	17	14	0	0

**MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN.**



**ANEXO 3:** Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación:

Investigador es: **Erick Nicolas Montes Morales**

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión de Funciones Laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022**”, cuyo objetivo es establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022, esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Región Policial Callao.

El impacto del problema de la investigación se fundamente en .....

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de Funciones Laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de Región Policial Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador **Erick Montes Morales** email: emontes1722@gmail.com y Docente asesor **Mgtr. Teresa Gonzales Moncada** email: tgonzales@ucv.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....





**ANEXO 4:** Matriz Evaluación por juicio de expertos.

**Tabla 3:**

*Juicio de expertos para la validez*

<b>Variables</b>	<b>Validador</b>	<b>Dictamen</b>
Gestión de Funciones	Dr. Benavides Román, Alexander Masias	Aplicable
Laborales y	Dr. Dávila Laguna, Ronald	Aplicable
Designación de	Dr. Palacios Huaraca, Carlos Rubén	Aplicable
Cargos.	Dr. Sandoval Nizama, Genaro Edwin	Aplicable
	Mgtr. Larroche Cueto Benito Armando	Aplicable

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 5: Resultado de similitud del programa Turnitin.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

Gestión de Funciones Laborales según el DL. 1149 y designación de  
cargos de la Región Policial Callao 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DEL GRADO  
ACADÉMICO DE MAESTRO

AUTOR

Montes Morales, Erick Nicolas (Código ORCID: 0000-0003-2826-4334)

ASESORA

Mgtr. Gonzales Moncada, Teresa (Código ORCID: 0000-0002-8516-2193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2023

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 % >
4	www.daypo.com Fuente de Internet	1 % >
5	documents.mx Fuente de Internet	1 % >
6	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
7	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 % >
8	slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
9	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	<1 % >
10	vsip.info Fuente de Internet	<1 % >
11	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
12	www.univieenna.org Fuente de Internet	<1 % >
13	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 % >
14	repositorio.upco.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
15	Monroy, Enrique Hugo ... Publicación	<1 % >
16	larepublica.pe Fuente de Internet	<1 % >
17	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
18	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 % >



**ANEXO 6A:** Validez.

## **Evaluación por juicio de expertos**

**Respetado juez :** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Genaro Edwin SANDOVAL NIZAMA</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )
	Educativa ( ) Organizacional ( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>EP. CONTABILIDAD</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UCV. FILIAL CALLAO</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( <b>X</b> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario</b>
<b>Autor:</b>	<b>Erick Nicolas Montes Morales</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo - Sede Callao.</b>
<b>Programa Académico:</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>30 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Región Policial Callao</b>
<b>Significación:</b>	Variable 1: 18 preguntas Variable 2: 16 preguntas <b>Escala de Likert</b>



**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Funciones Laborales	1. Orden Público y Seguridad Ciudadana	En el marco de la lucha contra la delincuencia común; así como, la protección de la integridad física y bienes de las personas, la seguridad del patrimonio público y privado, y el libre ejercicio de los derechos de la ciudadanía; asimismo, vela por un estado de convivencia pacífica que garantice la seguridad ciudadana, el orden público y el orden interno, en la demarcación territorial de la Región Policial a la que pertenece; de conformidad con la normativa sobre la materia (Art. 220 del reglamento del Decreto Legislativo N°1267, Ley de la PNP).
	2. Investigación Criminal	Es el conjunto de diligencias como indagaciones, labores de inteligencia y pesquisas, tendientes a establecer una conducta punible, a identificar y localizar a sus autores y partícipes y allegar los elementos materiales de prueba. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
	3. Seguridad Integral	La Unidad de Seguridad Integral es la unidad especializada, de carácter técnico y operativo; responsable de planear, organizar, conducir, coordinar, evaluar y supervisar las operaciones policiales relacionadas a la seguridad de servicios esenciales y entidades públicas; en el marco de la normativa sobre la materia. Asimismo, coordina y puede contar con la cooperación y apoyo de organizaciones extranjeras similares en el ámbito de su competencia funcional. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	4. Inteligencia	Soporte a las nuevas investigaciones policiales del crimen, ya que estas no podían ser cubiertas por el nuevo cuerpo, sino con el uso de las viejas formas de obtención de información y su procesamiento para obtener inteligencia. (Santos, 2017, P. 83)
	5. Criminalística	Ciencia auxiliar del derecho (penal, civil, laboral, administrativo etc.) que utiliza o emplea recursos técnico-científicos en la búsqueda y análisis de los elementos materiales de prueba y evidencia física, a fin de establecer si hubo un delito, el autor o autores del mismo y determinar las posibles causas o móviles de lo sucedido, otorgando a los investigadores y al criminalista bases científicas sobre el análisis del lugar de los hechos (Palomino, 2014, p.18)
	6. Tecnología de la Información y Comunicaciones	realiza estudios y desarrolla sistemas informáticos, propone y ejecuta proyectos; así como, brinda soporte técnico para optimizar y/o extender los servicios informáticos y de telecomunicaciones en los órganos y unidades orgánicas de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar un adecuado servicio a la ciudadanía y coadyuvar en la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado (art.DS.026-2017-IN)
	7. Administración	Las funciones de los directivos y encargados de administrar una corporación policial, incluyen el diseño organizacional de la institución, la planificación, el establecimiento de metas y la definición del programa de trabajo, atendiendo las expectativas y necesidades sociales asociadas al papel de la policía, de los empleados. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
Designación de Cargos	1. Lista de rendimiento profesional o técnico	Relación anual del personal clasificado según la nota de rendimiento profesional o técnico (Art. 37 Decreto Legislativo N°1149).
	2. Especialidades funcionales	Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al cuadro de personal (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	3. Antigüedad del cargo	Prelación existente entre el personal, en atención a su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicios (Art. 3 Decreto Legislativo N°1149).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por **Erick Montes Morales** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría o variable</b>	<b>Calificación o Dimensión</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** - Orden Público y Seguridad Ciudadana  
 - Investigación Criminal  
 - Seguridad Integral  
 - Inteligencia  
 - Criminalística  
 - Tecnología de la Información y Comunicaciones

• **Primera dimensión: Orden Público y Seguridad Ciudadana**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convivencia pacífica	En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar la seguridad ciudadana	La designación de las jefaturas de orden público y seguridad ciudadana, es el resultado de la aplicación disciplinada de la normativa, lo que permite que la ciudadanía tenga garantizada la seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden público	La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden interno	La protección del orden interno es afectada porque la policía no ejerce la especialidad funcional de orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O

• **Segunda dimensión: Investigación Criminal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diligencia de pesquisas	Todas las diligencias de pesquisas que realiza el experto en investigación criminal son a consecuencia de una óptima gestión de funciones de su Comando Institucional.	4	4	4	S/O
Establecer Conducta Punible	Es efectiva la gestión de funciones laborales en investigación criminal para establecer conducta punible de una persona en un caso.	4	4	4	S/O

Identificar autores y partícipes	En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas.	4	4	4	S/O
----------------------------------	---	---	---	---	-----

- **Tercera dimensión: Seguridad Integral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de fronteras	Los efectivos de Seguridad Integral tienen el pleno conocimiento de las tareas específicas elaboradas en el plan de operaciones para la Seguridad de Fronteras.	4	4	4	S/O
Seguridad Aeroportuaria	Existen Gestión de funciones laborales, entre oficiales PNP de Seguridad Integral con las instituciones civiles y militares, para delegar las tareas específicas según campo en valor de la Seguridad Aeroportuaria.	4	4	4	S/O

- **Cuarta dimensión: Inteligencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obtener información de inteligencia	El jefe unidad de inteligencia realiza un análisis del perfil de los agentes de inteligencia según la necesidad de funciones, para obtener una mejor información de inteligencia.	4	4	4	S/O
Procesar información de inteligencia	Los agentes de inteligencia al ser rotados constantemente de una a otra unidad policial podrán perfeccionar sus habilidades en el procesamiento de información de inteligencia.	4	4	4	S/O

- **Quinta dimensión: Criminalística**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca elementos materiales de prueba	Es inmediata la presencia del especialista en criminalística para la búsqueda de los elementos materiales de prueba.	4	4	4	S/O
Analiza elementos materiales de prueba	En cuanto a la labor de la criminalística y su gestión de funciones laborales, la totalidad del personal que realiza el análisis de elementos materiales de prueba tiene conocimientos competentes.	4	4	4	S/O
Establece el autor de un delito	La experiencia del policía en función laboral de criminalística es determinante para establecer el autor de un delito.	4	4	4	S/O

• **Sexta dimensión: Tecnología de la información y comunicaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimizar los servicios informáticos	En relación a la tecnología de información y comunicaciones y la gestión de funciones laborales, los servicios informáticos de la organización se optimizan de manera efectiva para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.	4	4	4	S/O
Extender las telecomunicaciones	El comando policial según su gestión de funciones realiza capacitaciones constantes en desarrollo de la tecnología para extender las telecomunicaciones.	4	4	4	S/O

• **Séptima dimensión: Administración**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
organización institucional	La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo.	4	4	4	S/O



Planificar y establecer metas	La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas.	4	4	4	S/O
-------------------------------	--	---	---	---	-----

**Dimensiones del instrumento:** - Lista de rendimiento profesional o técnico  
 - Especialidades funcionales  
 - Antigüedad del cargo

• **Primera dimensión: Lista de rendimiento profesional o técnico**

- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Notas de rendimiento	El proceso de designación de cargos se basa en evaluaciones las notas del rendimiento que se desarrollan en la lista de rendimiento profesional o técnico.	4	4	4	S/O
	El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir contra la inseguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Personal profesional	El desarrollo del personal profesional de la PNP está basado en la lista de rendimiento.	4	4	4	S/O
	El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso.	4	4	4	S/O

• **Segunda dimensión: Especialidades funcionales**

- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y las especialidades funcionales en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacantes	El proceso de designación de cargos garantiza una asignación eficiente de vacantes según sus especialidades funcionales	4	4	4	S/O

	El proceso de designación de cargos brinda oportunidades equitativas para que los policías de diferentes especialidades funcionales puedan acceder a las vacantes disponibles	4	4	4	S/O
Cuadro de personal	El cuadro de personal refleja de una manera precisa y transparente, la distribución de las especialidades funcionales para el personal policial	4	4	4	S/O
	para efectuar una designación de cargo en la policía, existe una conexión sólida entre el cuadro de personal anual y las especialidades funcionales	4	4	4	S/O

- **Tercera dimensión: Antigüedad del cargo**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y la antigüedad del cargo en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prelación según su categoría	Hay preferencia en la designación del puesto, considerando la antigüedad del cargo o la prelación según su categoría del personal policial	4	4	4	S/O
	En la designación de cargo el efectivo policial es valorado la según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto	4	4	4	S/O
Prelación según su grado	La prelación según el grado y la antigüedad del cargo es un criterio justo y equitativo que se está aplicando para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Para la designación de cargos funcionales solo es importante el grado o la antigüedad en el cargo	4	4	4	S/O
	La designación del cargo según la prelación del grado o la antigüedad en el cargo, generan una estabilidad positiva en la organización institucional	4	4	4	S/O
Prelación según el tiempo de servicios	El efectivo policial con menor antigüedad en el cargo y poco tiempo de servicio tiene un rendimiento sobresaliente	4	4	4	S/O
	Si la designación de cargos se realiza en base a la antigüedad de cargo y prelación según el tiempo de servicios los resultados del accionar policial es eficiente	4	4	4	S/O



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI 09614598



## Evaluación por juicio de expertos

**Respetado juez :** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Carlos Rubén PALACIOS HUARACA</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )
	Educativa ( <b>X</b> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>AREA DE INVESTIGACIÓN POSGRADO</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UCV. FILIAL CALLAO</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( <b>X</b> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario</b>
<b>Autor:</b>	<b>Erick Nicolas Montes Morales</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo - Sede Callao.</b>
<b>Programa Académico:</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>30 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Región Policial Callao</b>
<b>Significación:</b>	Variable 1: 18 preguntas Variable 2: 16 preguntas <b>Escala de Likert</b>



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de Funciones Laborales	8. Orden Público y Seguridad Ciudadana	En el marco de la lucha contra la delincuencia común; así como, la protección de la integridad física y bienes de las personas, la seguridad del patrimonio público y privado, y el libre ejercicio de los derechos de la ciudadanía; asimismo, vela por un estado de convivencia pacífica que garantice la seguridad ciudadana, el orden público y el orden interno, en la demarcación territorial de la Región Policial a la que pertenece; de conformidad con la normativa sobre la materia (Art. 220 del reglamento del Decreto Legislativo N°1267, Ley de la PNP).
	9. Investigación Criminal	Es el conjunto de diligencias como indagaciones, labores de inteligencia y pesquisas, tendientes a establecer una conducta punible, a identificar y localizar a sus autores y partícipes y allegar los elementos materiales de prueba. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
	10. Seguridad Integral	La Unidad de Seguridad Integral es la unidad especializada, de carácter técnico y operativo; responsable de planear, organizar, conducir, coordinar, evaluar y supervisar las operaciones policiales relacionadas a la seguridad de servicios esenciales y entidades públicas; en el marco de la normativa sobre la materia. Asimismo, coordina y puede contar con la cooperación y apoyo de organizaciones extranjeras similares en el ámbito de su competencia funcional. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	11. Inteligencia	Soporte a las nuevas investigaciones policiales del crimen, ya que estas no podían ser cubiertas por el nuevo cuerpo, sino con el uso de las viejas formas de obtención de información y su procesamiento para obtener inteligencia. (Santos, 2017, P. 83)
	12. Criminalística	Ciencia auxiliar del derecho (penal, civil, laboral, administrativo etc.) que utiliza o emplea recursos técnico-científicos en la búsqueda y análisis de los elementos materiales de prueba y evidencia física, a fin de establecer si hubo un delito, el autor o autores del mismo y determinar las posibles causas o móviles de lo sucedido, otorgando a los investigadores y al criminalista bases científicas sobre el análisis del lugar de los hechos (Palomino, 2014, p.18)
	13. Tecnología de la Información y Comunicaciones	realiza estudios y desarrolla sistemas informáticos, propone y ejecuta proyectos; así como, brinda soporte técnico para optimizar y/o extender los servicios informáticos y de telecomunicaciones en los órganos y unidades orgánicas de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar un adecuado servicio a la ciudadanía y coadyuvar en la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado (art.DS.026-2017-IN)
	14. Administración	Las funciones de los directivos y encargados de administrar una corporación policial, incluyen el diseño organizacional de la institución, la planificación, el establecimiento de metas y la definición del programa de trabajo, atendiendo las expectativas y necesidades sociales asociadas al papel de la policía, de los empleados. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
Designación de Cargos	4. Lista de rendimiento profesional o técnico	Relación anual del personal clasificado según la nota de rendimiento profesional o técnico (Art. 37 Decreto Legislativo N°1149).
	5. Especialidades funcionales	Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al cuadro de personal (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	6. Antigüedad del cargo	Prelación existente entre el personal, en atención a su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicios (Art. 3 Decreto Legislativo N°1149).



**6. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por **Erick Montes Morales** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría o variable	Calificación o Dimensión	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** - Orden Público y Seguridad Ciudadana  
 - Investigación Criminal  
 - Seguridad Integral  
 - Inteligencia  
 - Criminalística  
 - Tecnología de la Información y Comunicaciones

• **Primera dimensión: Orden Público y Seguridad Ciudadana**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convivencia pacífica	En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar la seguridad ciudadana	La designación de las jefaturas de orden público y seguridad ciudadana, es el resultado de la aplicación disciplinada de la normativa, lo que permite que la ciudadanía tenga garantizada la seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden público	La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden interno	La protección del orden interno es afectada porque la policía no ejerce la especialidad funcional de orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O

• **Segunda dimensión: Investigación Criminal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diligencia de pesquisas	Todas las diligencias de pesquisas que realiza el experto en investigación criminal son a consecuencia de una óptima gestión de funciones de su Comando Institucional.	4	4	4	S/O
Establecer Conducta Punible	Es efectiva la gestión de funciones laborales en investigación criminal para establecer conducta punible de una persona en un caso.	4	4	4	S/O

Identificar autores y partícipes	En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas.	4	4	4	S/O
----------------------------------	---	---	---	---	-----

- **Tercera dimensión: Seguridad Integral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de fronteras	Los efectivos de Seguridad Integral tienen el pleno conocimiento de las tareas específicas elaboradas en el plan de operaciones para la Seguridad de Fronteras.	4	4	4	S/O
Seguridad Aeroportuaria	Existen Gestión de funciones laborales, entre oficiales PNP de Seguridad Integral con las instituciones civiles y militares, para delegar las tareas específicas según campo en valor de la Seguridad Aeroportuaria.	4	4	4	S/O

- **Cuarta dimensión: Inteligencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obtener información de inteligencia	El jefe unidad de inteligencia realiza un análisis del perfil de los agentes de inteligencia según la necesidad de funciones, para obtener una mejor información de inteligencia.	4	4	4	S/O
Procesar información de inteligencia	Los agentes de inteligencia al ser rotados constantemente de una a otra unidad policial podrán perfeccionar sus habilidades en el procesamiento de información de inteligencia.	4	4	4	S/O

- **Quinta dimensión: Criminalística**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca elementos materiales de prueba	Es inmediata la presencia del especialista en criminalística para la búsqueda de los elementos materiales de prueba.	4	4	4	S/O
Analiza elementos materiales de prueba	En cuanto a la labor de la criminalística y su gestión de funciones laborales, la totalidad del personal que realiza el análisis de elementos materiales de prueba tiene conocimientos competentes.	4	4	4	S/O
Establece el autor de un delito	La experiencia del policía en función laboral de criminalística es determinante para establecer el autor de un delito.	4	4	4	S/O

- **Sexta dimensión: Tecnología de la información y comunicaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimizar los servicios informáticos	En relación a la tecnología de información y comunicaciones y la gestión de funciones laborales, los servicios informáticos de la organización se optimizan de manera efectiva para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.	4	4	4	S/O
Extender las telecomunicaciones	El comando policial según su gestión de funciones realiza capacitaciones constantes en desarrollo de la tecnología para extender las telecomunicaciones.	4	4	4	S/O

- **Séptima dimensión: Administración**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
organización institucional	La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo.	4	4	4	S/O



Planificar y establecer metas	La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas.	4	4	4	S/O
-------------------------------	--	---	---	---	-----

**Dimensiones del instrumento:** - Lista de rendimiento profesional o técnico  
 - Especialidades funcionales  
 - Antigüedad del cargo

- **Primera dimensión: Lista de rendimiento profesional o técnico**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Notas de rendimiento	El proceso de designación de cargos se basa en evaluaciones las notas del rendimiento que se desarrollan en la lista de rendimiento profesional o técnico.	4	4	4	S/O
	El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir contra la inseguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Personal profesional	El desarrollo del personal profesional de la PNP está basado en la lista de rendimiento.	4	4	4	S/O
	El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso.	4	4	4	S/O

- **Segunda dimensión: Especialidades funcionales**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y las especialidades funcionales en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacantes	El proceso de designación de cargos garantiza una asignación eficiente de vacantes según sus especialidades funcionales	4	4	4	S/O

	El proceso de designación de cargos brinda oportunidades equitativas para que los policías de diferentes especialidades funcionales puedan acceder a las vacantes disponibles	4	4	4	S/O
Cuadro de personal	El cuadro de personal refleja de una manera precisa y transparente, la distribución de las especialidades funcionales para el personal policial	4	4	4	S/O
	para efectuar una designación de cargo en la policía, existe una conexión sólida entre el cuadro de personal anual y las especialidades funcionales	4	4	4	S/O

- **Tercera dimensión: Antigüedad del cargo**

- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y la antigüedad del cargo en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prelación según su categoría	Hay preferencia en la designación del puesto, considerando la antigüedad del cargo o la prelación según su categoría del personal policial	4	4	4	S/O
	En la designación de cargo el efectivo policial es valorado la según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto	4	4	4	S/O
Prelación según su grado	La prelación según el grado y la antigüedad del cargo es un criterio justo y equitativo que se está aplicando para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Para la designación de cargos funcionales solo es importante el grado o la antigüedad en el cargo	4	4	4	S/O
	La designación del cargo según la prelación del grado o la antigüedad en el cargo, generan una estabilidad positiva en la organización institucional	4	4	4	S/O
Prelación según el tiempo de servicios	El efectivo policial con menor antigüedad en el cargo y poco tiempo de servicio tiene un rendimiento sobresaliente	4	4	4	S/O
	Si la designación de cargos se realiza en base a la antigüedad de cargo y prelación según el tiempo de servicios los resultados del accionar policial es eficiente	4	4	4	S/O



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI: 09125176



## Evaluación por juicio de expertos

**Respetado juez :** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Benito Armando LARROCHE CUETO</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )
	Educativa ( ) Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>EP. ADMINISTRACIÓN</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UCV. FILIAL CALLAO</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario</b>
<b>Autor:</b>	<b>Erick Nicolas Montes Morales</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo - Sede Callao.</b>
<b>Programa Académico:</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>30 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Región Policial Callao</b>
<b>Significación:</b>	Variable 1: 18 preguntas Variable 2: 16 preguntas <b>Escala de Likert</b>



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ área	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión de Funciones Laborales</b>	15. Orden Público y Seguridad Ciudadana	En el marco de la lucha contra la delincuencia común; así como, la protección de la integridad física y bienes de las personas, la seguridad del patrimonio público y privado, y el libre ejercicio de los derechos de la ciudadanía; asimismo, vela por un estado de convivencia pacífica que garantice la seguridad ciudadana, el orden público y el orden interno, en la demarcación territorial de la Región Policial a la que pertenece; de conformidad con la normativa sobre la materia (Art. 220 del reglamento del Decreto Legislativo N°1267, Ley de la PNP).
	16. Investigación Criminal	Es el conjunto de diligencias como indagaciones, labores de inteligencia y pesquisas, tendientes a establecer una conducta punible, a identificar y localizar a sus autores y partícipes y allegar los elementos materiales de prueba. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
	17. Seguridad Integral	La Unidad de Seguridad Integral es la unidad especializada, de carácter técnico y operativo; responsable de planear, organizar, conducir, coordinar, evaluar y supervisar las operaciones policiales relacionadas a la seguridad de servicios esenciales y entidades públicas; en el marco de la normativa sobre la materia. Asimismo, coordina y puede contar con la cooperación y apoyo de organizaciones extranjeras similares en el ámbito de su competencia funcional. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	18. Inteligencia	Soporte a las nuevas investigaciones policiales del crimen, ya que estas no podían ser cubiertas por el nuevo cuerpo, sino con el uso de las viejas formas de obtención de información y su procesamiento para obtener inteligencia. (Santos, 2017, P. 83)
	19. Criminalística	Ciencia auxiliar del derecho (penal, civil, laboral, administrativo etc.) que utiliza o emplea recursos técnico-científicos en la búsqueda y análisis de los elementos materiales de prueba y evidencia física, a fin de establecer si hubo un delito, el autor o autores del mismo y determinar las posibles causas o móviles de lo sucedido, otorgando a los investigadores y al criminalista bases científicas sobre el análisis del lugar de los hechos (Palomino, 2014, p.18)
	20. Tecnología de la Información y Comunicaciones	realiza estudios y desarrolla sistemas informáticos, propone y ejecuta proyectos; así como, brinda soporte técnico para optimizar y/o extender los servicios informáticos y de telecomunicaciones en los órganos y unidades orgánicas de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar un adecuado servicio a la ciudadanía y coadyuvar en la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado (art.DS.026-2017-IN)
	21. Administración	Las funciones de los directivos y encargados de administrar una corporación policial, incluyen el diseño organizacional de la institución, la planificación, el establecimiento de metas y la definición del programa de trabajo, atendiendo las expectativas y necesidades sociales asociadas al papel de la policía, de los empleados. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
<b>Designación de Cargos</b>	7. Lista de rendimiento profesional o técnico	Relación anual del personal clasificado según la nota de rendimiento profesional o técnico (Art. 37 Decreto Legislativo N°1149).
	8. Especialidades funcionales	Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al cuadro de personal (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	9. Antigüedad del cargo	Prelación existente entre el personal, en atención a su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicios (Art. 3 Decreto Legislativo N°1149).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por **Erick Montes Morales** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría o variable	Calificación o Dimensión	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

6. No cumple con el criterio
7. Bajo Nivel
8. Moderado nivel
9. Alto nivel

- Dimensiones del instrumento:** - Orden Público y Seguridad Ciudadana
- Investigación Criminal
  - Seguridad Integral
  - Inteligencia
  - Criminalística
  - Tecnología de la Información y Comunicaciones

• **Primera dimensión: Orden Público y Seguridad Ciudadana**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convivencia pacífica	En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar la seguridad ciudadana	La designación de las jefaturas de orden público y seguridad ciudadana, es el resultado de la aplicación disciplinada de la normativa, lo que permite que la ciudadanía tenga garantizada la seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden público	La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden interno	La protección del orden interno es afectada porque la policía no ejerce la especialidad funcional de orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O

• **Segunda dimensión: Investigación Criminal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diligencia de pesquisas	Todas las diligencias de pesquisas que realiza el experto en investigación criminal son a consecuencia de una óptima gestión de funciones de su Comando Institucional.	4	4	4	S/O
Establecer Conducta Punible	Es efectiva la gestión de funciones laborales en investigación criminal para establecer conducta punible de una persona en un caso.	4	4	4	S/O

Identificar autores y partícipes	En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas.	4	4	4	S/O
----------------------------------	---	---	---	---	-----

- **Tercera dimensión: Seguridad Integral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de fronteras	Los efectivos de Seguridad Integral tienen el pleno conocimiento de las tareas específicas elaboradas en el plan de operaciones para la Seguridad de Fronteras.	4	4	4	S/O
Seguridad Aeroportuaria	Existen Gestión de funciones laborales, entre oficiales PNP de Seguridad Integral con las instituciones civiles y militares, para delegar las tareas específicas según campo en valor de la Seguridad Aeroportuaria.	4	4	4	S/O

- **Cuarta dimensión: Inteligencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obtener información de inteligencia	El jefe unidad de inteligencia realiza un análisis del perfil de los agentes de inteligencia según la necesidad de funciones, para obtener una mejor información de inteligencia.	4	4	4	S/O
Procesar información de inteligencia	Los agentes de inteligencia al ser rotados constantemente de una a otra unidad policial podrán perfeccionar sus habilidades en el procesamiento de información de inteligencia.	4	4	4	S/O

- **Quinta dimensión: Criminalística**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca elementos materiales de prueba	Es inmediata la presencia del especialista en criminalística para la búsqueda de los elementos materiales de prueba.	4	4	4	S/O
Analiza elementos materiales de prueba	En cuanto a la labor de la criminalística y su gestión de funciones laborales, la totalidad del personal que realiza el análisis de elementos materiales de prueba tiene conocimientos competentes.	4	4	4	S/O
Establece el autor de un delito	La experiencia del policía en función laboral de criminalística es determinante para establecer el autor de un delito.	4	4	4	S/O

- **Sexta dimensión: Tecnología de la información y comunicaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimizar los servicios informáticos	En relación a la tecnología de información y comunicaciones y la gestión de funciones laborales, los servicios informáticos de la organización se optimizan de manera efectiva para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.	4	4	4	S/O
Extender las telecomunicaciones	El comando policial según su gestión de funciones realiza capacitaciones constantes en desarrollo de la tecnología para extender las telecomunicaciones.	4	4	4	S/O

- **Séptima dimensión: Administración**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
organización institucional	La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo.	4	4	4	S/O



Planificar y establecer metas	La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas.	4	4	4	S/O
-------------------------------	--	---	---	---	-----

**Dimensiones del instrumento:** - Lista de rendimiento profesional o técnico

- Especialidades funcionales
- Antigüedad del cargo

- **Primera dimensión: Lista de rendimiento profesional o técnico**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Notas de rendimiento	El proceso de designación de cargos se basa en evaluaciones las notas del rendimiento que se desarrollan en la lista de rendimiento profesional o técnico.	4	4	4	S/O
	El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir contra la inseguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Personal profesional	El desarrollo del personal profesional de la PNP está basado en la lista de rendimiento.	4	4	4	S/O
	El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso.	4	4	4	S/O

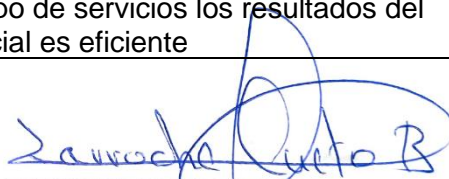
- **Segunda dimensión: Especialidades funcionales**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y las especialidades funcionales en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacantes	El proceso de designación de cargos garantiza una asignación eficiente de vacantes según sus especialidades funcionales	4	4	4	S/O

	El proceso de designación de cargos brinda oportunidades equitativas para que los policías de diferentes especialidades funcionales puedan acceder a las vacantes disponibles	4	4	4	S/O
Cuadro de personal	El cuadro de personal refleja de una manera precisa y transparente, la distribución de las especialidades funcionales para el personal policial	4	4	4	S/O
	para efectuar una designación de cargo en la policía, existe una conexión sólida entre el cuadro de personal anual y las especialidades funcionales	4	4	4	S/O

- **Tercera dimensión: Antigüedad del cargo**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y la antigüedad del cargo en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prelación según su categoría	Hay preferencia en la designación del puesto, considerando la antigüedad del cargo o la prelación según su categoría del personal policial	4	4	4	S/O
	En la designación de cargo el efectivo policial es valorado la según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto	4	4	4	S/O
Prelación según su grado	La prelación según el grado y la antigüedad del cargo es un criterio justo y equitativo que se está aplicando para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Para la designación de cargos funcionales solo es importante el grado o la antigüedad en el cargo	4	4	4	S/O
	La designación del cargo según la prelación del grado o la antigüedad en el cargo, generan una estabilidad positiva en la organización institucional	4	4	4	S/O
Prelación según el tiempo de servicios	El efectivo policial con menor antigüedad en el cargo y poco tiempo de servicio tiene un rendimiento sobresaliente	4	4	4	S/O
	Si la designación de cargos se realiza en base a la antigüedad de cargo y prelación según el tiempo de servicios los resultados del accionar policial es eficiente	4	4	4	S/O

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI 10618780



## Evaluación por juicio de expertos

**Respetado juez :** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Ronald Fernando DAVILA LAGUNA</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )
	Educativa ( <b>X</b> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>GESTIÓN Y PRODUCCIÓN</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UCV. FILIAL CALLAO</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( <b>X</b> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario</b>
<b>Autor:</b>	<b>Erick Nicolas Montes Morales</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo - Sede Callao.</b>
<b>Programa Académico:</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>30 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Región Policial Callao</b>
<b>Significación:</b>	Variable 1: 18 preguntas Variable 2: 16 preguntas <b>Escala de Likert</b>



**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ área	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión de Funciones Laborales</b>	1. Orden Público y Seguridad Ciudadana	En el marco de la lucha contra la delincuencia común; así como, la protección de la integridad física y bienes de las personas, la seguridad del patrimonio público y privado, y el libre ejercicio de los derechos de la ciudadanía; asimismo, vela por un estado de convivencia pacífica que garantice la seguridad ciudadana, el orden público y el orden interno, en la demarcación territorial de la Región Policial a la que pertenece; de conformidad con la normativa sobre la materia (Art. 220 del reglamento del Decreto Legislativo N°1267, Ley de la PNP).
	2. Investigación Criminal	Es el conjunto de diligencias como indagaciones, labores de inteligencia y pesquisas, tendientes a establecer una conducta punible, a identificar y localizar a sus autores y partícipes y allegar los elementos materiales de prueba. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
	3. Seguridad Integral	La Unidad de Seguridad Integral es la unidad especializada, de carácter técnico y operativo; responsable de planear, organizar, conducir, coordinar, evaluar y supervisar las operaciones policiales relacionadas a la seguridad de servicios esenciales y entidades públicas; en el marco de la normativa sobre la materia. Asimismo, coordina y puede contar con la cooperación y apoyo de organizaciones extranjeras similares en el ámbito de su competencia funcional. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	4. Inteligencia	Soporte a las nuevas investigaciones policiales del crimen, ya que estas no podían ser cubiertas por el nuevo cuerpo, sino con el uso de las viejas formas de obtención de información y su procesamiento para obtener inteligencia. (Santos, 2017, P. 83)
	5. Criminalística	Ciencia auxiliar del derecho (penal, civil, laboral, administrativo etc.) que utiliza o emplea recursos técnico-científicos en la búsqueda y análisis de los elementos materiales de prueba y evidencia física, a fin de establecer si hubo un delito, el autor o autores del mismo y determinar las posibles causas o móviles de lo sucedido, otorgando a los investigadores y al criminalista bases científicas sobre el análisis del lugar de los hechos (Palomino, 2014, p.18)
	6. Tecnología de la Información y Comunicaciones	realiza estudios y desarrolla sistemas informáticos, propone y ejecuta proyectos; así como, brinda soporte técnico para optimizar y/o extender los servicios informáticos y de telecomunicaciones en los órganos y unidades orgánicas de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar un adecuado servicio a la ciudadanía y coadyuvar en la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado (art.DS.026-2017-IN)
	7. Administración	Las funciones de los directivos y encargados de administrar una corporación policial, incluyen el diseño organizacional de la institución, la planificación, el establecimiento de metas y la definición del programa de trabajo, atendiendo las expectativas y necesidades sociales asociadas al papel de la policía, de los empleados. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
<b>Designación de Cargos</b>	1. Lista de rendimiento profesional o técnico	Relación anual del personal clasificado según la nota de rendimiento profesional o técnico (Art. 37 Decreto Legislativo N°1149).
	2. Especialidades funcionales	Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al cuadro de personal (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	3. Antigüedad del cargo	Prelación existente entre el personal, en atención a su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicios (Art. 3 Decreto Legislativo N°1149).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por **Erick Montes Morales** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría o variable	Calificación o Dimensión	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

10. No cumple con el criterio
11. Bajo Nivel
12. Moderado nivel
13. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** - Orden Público y Seguridad Ciudadana

- Investigación Criminal
- Seguridad Integral
- Inteligencia
- Criminalística
- Tecnología de la Información y Comunicaciones

**• Primera dimensión: Orden Público y Seguridad Ciudadana**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convivencia pacífica	En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar la seguridad ciudadana	La designación de las jefaturas de orden público y seguridad ciudadana, es el resultado de la aplicación disciplinada de la normativa, lo que permite que la ciudadanía tenga garantizada la seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden público	La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden interno	La protección del orden interno es afectada porque la policía no ejerce la especialidad funcional de orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O

**• Segunda dimensión: Investigación Criminal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diligencia de pesquisas	Todas las diligencias de pesquisas que realiza el experto en investigación criminal son a consecuencia de una óptima gestión de funciones de su Comando Institucional.	4	4	4	S/O

Establecer Conducta Punible	Es efectiva la gestión de funciones laborales en investigación criminal para establecer conducta punible de una persona en un caso.	4	4	4	S/O
Identificar autores y partícipes	En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas.	4	4	4	S/O

- **Tercera dimensión: Seguridad Integral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de fronteras	Los efectivos de Seguridad Integral tienen el pleno conocimiento de las tareas específicas elaboradas en el plan de operaciones para la Seguridad de Fronteras.	4	4	4	S/O
Seguridad Aeroportuaria	Existen Gestión de funciones laborales, entre oficiales PNP de Seguridad Integral con las instituciones civiles y militares, para delegar las tareas específicas según campo en valor de la Seguridad Aeroportuaria.	4	4	4	S/O

- **Cuarta dimensión: Inteligencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obtener información de inteligencia	El jefe unidad de inteligencia realiza un análisis del perfil de los agentes de inteligencia según la necesidad de funciones, para obtener una mejor información de inteligencia.	4	4	4	S/O
Procesar información de inteligencia	Los agentes de inteligencia al ser rotados constantemente de una a otra unidad policial podrán perfeccionar sus habilidades en el procesamiento de información de inteligencia.	4	4	4	S/O

- **Quinta dimensión: Criminalística**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca elementos materiales de prueba	Es inmediata la presencia del especialista en criminalística para la búsqueda de los elementos materiales de prueba.	4	4	4	S/O
Analiza elementos materiales de prueba	En cuanto a la labor de la criminalística y su gestión de funciones laborales, la totalidad del personal que realiza el análisis de elementos materiales de prueba tiene conocimientos competentes.	4	4	4	S/O
Establece el autor de un delito	La experiencia del policía en función laboral de criminalística es determinante para establecer el autor de un delito.	4	4	4	S/O

- **Sexta dimensión: Tecnología de la información y comunicaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimizar los servicios informáticos	En relación a la tecnología de información y comunicaciones y la gestión de funciones laborales, los servicios informáticos de la organización se optimizan de manera efectiva para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.	4	4	4	S/O
Extender las telecomunicaciones	El comando policial según su gestión de funciones realiza capacitaciones constantes en desarrollo de la tecnología para extender las telecomunicaciones.	4	4	4	S/O

- **Séptima dimensión: Administración**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
organización institucional	La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo.	4	4	4	S/O



Planificar y establecer metas	La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas.	4	4	4	S/O
-------------------------------	--	---	---	---	-----

**Dimensiones del instrumento:** - Lista de rendimiento profesional o técnico

- Especialidades funcionales
- Antigüedad del cargo

- **Primera dimensión: Lista de rendimiento profesional o técnico**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Notas de rendimiento	El proceso de designación de cargos se basa en evaluaciones las notas del rendimiento que se desarrollan en la lista de rendimiento profesional o técnico.	4	4	4	S/O
	El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir contra la inseguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Personal profesional	El desarrollo del personal profesional de la PNP está basado en la lista de rendimiento.	4	4	4	S/O
	El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso.	4	4	4	S/O

- **Segunda dimensión: Especialidades funcionales**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y las especialidades funcionales en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacantes	El proceso de designación de cargos garantiza una asignación eficiente de vacantes según sus especialidades funcionales	4	4	4	S/O

	El proceso de designación de cargos brinda oportunidades equitativas para que los policías de diferentes especialidades funcionales puedan acceder a las vacantes disponibles	4	4	4	S/O
Cuadro de personal	El cuadro de personal refleja de una manera precisa y transparente, la distribución de las especialidades funcionales para el personal policial	4	4	4	S/O
	para efectuar una designación de cargo en la policía, existe una conexión sólida entre el cuadro de personal anual y las especialidades funcionales	4	4	4	S/O

• **Tercera dimensión: Antigüedad del cargo**

- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y la antigüedad del cargo en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prelación según su categoría	Hay preferencia en la designación del puesto, considerando la antigüedad del cargo o la prelación según su categoría del personal policial	4	4	4	S/O
	En la designación de cargo el efectivo policial es valorado la según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto	4	4	4	S/O
Prelación según su grado	La prelación según el grado y la antigüedad del cargo es un criterio justo y equitativo que se está aplicando para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Para la designación de cargos funcionales solo es importante el grado o la antigüedad en el cargo	4	4	4	S/O
	La designación del cargo según la prelación del grado o la antigüedad en el cargo, generan una estabilidad positiva en la organización institucional	4	4	4	S/O
Prelación según el tiempo de servicios	El efectivo policial con menor antigüedad en el cargo y poco tiempo de servicio tiene un rendimiento sobresaliente	4	4	4	S/O
	Si la designación de cargos se realiza en base a la antigüedad de cargo y prelación según el tiempo de servicios los resultados del accionar policial es eficiente	4	4	4	S/O

FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI

22423025



## Evaluación por juicio de expertos

**Respetado juez :** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Alexander Masías BENAVIDES ROMÁN</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( <b>X</b> )
	Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>DERECHO Y GESTIÓN PÚBLICA</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UCV. FILIAL CALLAO</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( <b>X</b> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario</b>
<b>Autor:</b>	<b>Erick Nicolas Montes Morales</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo - Sede Callao.</b>
<b>Programa Académico:</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>30 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Región Policial Callao</b>
<b>Significación:</b>	Variable 1: 18 preguntas Variable 2: 16 preguntas <b>Escala de Likert</b>



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ área	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión de Funciones Laborales</b>	1. Orden Público y Seguridad Ciudadana	En el marco de la lucha contra la delincuencia común; así como, la protección de la integridad física y bienes de las personas, la seguridad del patrimonio público y privado, y el libre ejercicio de los derechos de la ciudadanía; asimismo, vela por un estado de convivencia pacífica que garantice la seguridad ciudadana, el orden público y el orden interno, en la demarcación territorial de la Región Policial a la que pertenece; de conformidad con la normativa sobre la materia (Art. 220 del reglamento del Decreto Legislativo N°1267, Ley de la PNP).
	2. Investigación Criminal	Es el conjunto de diligencias como indagaciones, labores de inteligencia y pesquisas, tendientes a establecer una conducta punible, a identificar y localizar a sus autores y partícipes y allegar los elementos materiales de prueba. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
	3. Seguridad Integral	La Unidad de Seguridad Integral es la unidad especializada, de carácter técnico y operativo; responsable de planear, organizar, conducir, coordinar, evaluar y supervisar las operaciones policiales relacionadas a la seguridad de servicios esenciales y entidades públicas; en el marco de la normativa sobre la materia. Asimismo, coordina y puede contar con la cooperación y apoyo de organizaciones extranjeras similares en el ámbito de su competencia funcional. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	4. Inteligencia	Soporte a las nuevas investigaciones policiales del crimen, ya que estas no podían ser cubiertas por el nuevo cuerpo, sino con el uso de las viejas formas de obtención de información y su procesamiento para obtener inteligencia. (Santos, 2017, P. 83)
	5. Criminalística	Ciencia auxiliar del derecho (penal, civil, laboral, administrativo etc.) que utiliza o emplea recursos técnico-científicos en la búsqueda y análisis de los elementos materiales de prueba y evidencia física, a fin de establecer si hubo un delito, el autor o autores del mismo y determinar las posibles causas o móviles de lo sucedido, otorgando a los investigadores y al criminalista bases científicas sobre el análisis del lugar de los hechos (Palomino, 2014, p.18)
	6. Tecnología de la Información y Comunicaciones	realiza estudios y desarrolla sistemas informáticos, propone y ejecuta proyectos; así como, brinda soporte técnico para optimizar y/o extender los servicios informáticos y de telecomunicaciones en los órganos y unidades orgánicas de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar un adecuado servicio a la ciudadanía y coadyuvar en la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado (art.DS.026-2017-IN)
	7. Administración	Las funciones de los directivos y encargados de administrar una corporación policial, incluyen el diseño organizacional de la institución, la planificación, el establecimiento de metas y la definición del programa de trabajo, atendiendo las expectativas y necesidades sociales asociadas al papel de la policía, de los empleados. (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149)
<b>Designación de Cargos</b>	1. Lista de rendimiento profesional o técnico	Relación anual del personal clasificado según la nota de rendimiento profesional o técnico (Art. 37 Decreto Legislativo N°1149).
	2. Especialidades funcionales	Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al cuadro de personal (Art. 16 Decreto Legislativo N°1149).
	3. Antigüedad del cargo	Prelación existente entre el personal, en atención a su categoría, jerarquía, grado y tiempo de servicios (Art. 3 Decreto Legislativo N°1149).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por **Erick Montes Morales** en el año **2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría o variable	Calificación o Dimensión	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	13. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	15. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	15. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	13. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	14. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	15. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	16. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

6. No cumple con el criterio
7. Bajo Nivel
8. Moderado nivel
9. Alto nivel

- Dimensiones del instrumento:** - Orden Público y Seguridad Ciudadana
- Investigación Criminal
  - Seguridad Integral
  - Inteligencia
  - Criminalística
  - Tecnología de la Información y Comunicaciones

• **Primera dimensión: Orden Público y Seguridad Ciudadana**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convivencia pacífica	En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar la seguridad ciudadana	La designación de las jefaturas de orden público y seguridad ciudadana, es el resultado de la aplicación disciplinada de la normativa, lo que permite que la ciudadanía tenga garantizada la seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden público	La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional.	4	4	4	S/O
Garantizar el orden interno	La protección del orden interno es afectada porque la policía no ejerce la especialidad funcional de orden público y seguridad ciudadana.	4	4	4	S/O

• **Segunda dimensión: Investigación Criminal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diligencia de pesquisas	Todas las diligencias de pesquisas que realiza el experto en investigación criminal son a consecuencia de una óptima gestión de funciones de su Comando Institucional.	4	4	4	S/O

Establecer Conducta Punible	Es efectiva la gestión de funciones laborales en investigación criminal para establecer conducta punible de una persona en un caso.	4	4	4	S/O
Identificar autores y partícipes	En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas.	4	4	4	S/O

- **Tercera dimensión: Seguridad Integral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de fronteras	Los efectivos de Seguridad Integral tienen el pleno conocimiento de las tareas específicas elaboradas en el plan de operaciones para la Seguridad de Fronteras.	4	4	4	S/O
Seguridad Aeroportuaria	Existen Gestión de funciones laborales, entre oficiales PNP de Seguridad Integral con las instituciones civiles y militares, para delegar las tareas específicas según campo en valor de la Seguridad Aeroportuaria.	4	4	4	S/O

- **Cuarta dimensión: Inteligencia**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obtener información de inteligencia	El jefe unidad de inteligencia realiza un análisis del perfil de los agentes de inteligencia según la necesidad de funciones, para obtener una mejor información de inteligencia.	4	4	4	S/O
Procesar información de inteligencia	Los agentes de inteligencia al ser rotados constantemente de una a otra unidad policial podrán perfeccionar sus habilidades en el procesamiento de información de inteligencia.	4	4	4	S/O

- **Quinta dimensión: Criminalística**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca elementos materiales de prueba	Es inmediata la presencia del especialista en criminalística para la búsqueda de los elementos materiales de prueba.	4	4	4	S/O
Analiza elementos materiales de prueba	En cuanto a la labor de la criminalística y su gestión de funciones laborales, la totalidad del personal que realiza el análisis de elementos materiales de prueba tiene conocimientos competentes.	4	4	4	S/O
Establece el autor de un delito	La experiencia del policía en función laboral de criminalística es determinante para establecer el autor de un delito.	4	4	4	S/O

- **Sexta dimensión: Tecnología de la información y comunicaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimizar los servicios informáticos	En relación a la tecnología de información y comunicaciones y la gestión de funciones laborales, los servicios informáticos de la organización se optimizan de manera efectiva para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.	4	4	4	S/O
Extender las telecomunicaciones	El comando policial según su gestión de funciones realiza capacitaciones constantes en desarrollo de la tecnología para extender las telecomunicaciones.	4	4	4	S/O

- **Séptima dimensión: Administración**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
organización institucional	La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo.	4	4	4	S/O



Planificar y establecer metas	La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas.	4	4	4	S/O
-------------------------------	--	---	---	---	-----

**Dimensiones del instrumento:** - Lista de rendimiento profesional o técnico

- Especialidades funcionales
- Antigüedad del cargo

- **Primera dimensión: Lista de rendimiento profesional o técnico**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y lista de rendimiento profesional o técnico en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Notas de rendimiento	El proceso de designación de cargos se basa en evaluaciones las notas del rendimiento que se desarrollan en la lista de rendimiento profesional o técnico.	4	4	4	S/O
	El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir contra la inseguridad ciudadana.	4	4	4	S/O
Personal profesional	El desarrollo del personal profesional de la PNP está basado en la lista de rendimiento.	4	4	4	S/O
	El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso.	4	4	4	S/O

- **Segunda dimensión: Especialidades funcionales**
- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y las especialidades funcionales en la Región Policial Callao.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacantes	El proceso de designación de cargos garantiza una asignación eficiente de vacantes según sus especialidades funcionales	4	4	4	S/O

	El proceso de designación de cargos brinda oportunidades equitativas para que los policías de diferentes especialidades funcionales puedan acceder a las vacantes disponibles	4	4	4	S/O
Cuadro de personal	El cuadro de personal refleja de una manera precisa y transparente, la distribución de las especialidades funcionales para el personal policial	4	4	4	S/O
	para efectuar una designación de cargo en la policía, existe una conexión sólida entre el cuadro de personal anual y las especialidades funcionales	4	4	4	S/O

- **Tercera dimensión: Antigüedad del cargo**

- Objetivos de la Dimensión: Establecer cómo se relaciona la gestión de funciones laborales y la antigüedad del cargo en la Región Policial Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prelación según su categoría	Hay preferencia en la designación del puesto, considerando la antigüedad del cargo o la prelación según su categoría del personal policial	4	4	4	S/O
	En la designación de cargo el efectivo policial es valorado la según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto	4	4	4	S/O
Prelación según su grado	La prelación según el grado y la antigüedad del cargo es un criterio justo y equitativo que se está aplicando para la designación de cargos	4	4	4	S/O
	Para la designación de cargos funcionales solo es importante el grado o la antigüedad en el cargo	4	4	4	S/O
	La designación del cargo según la prelación del grado o la antigüedad en el cargo, generan una estabilidad positiva en la organización institucional	4	4	4	S/O
Prelación según el tiempo de servicios	El efectivo policial con menor antigüedad en el cargo y poco tiempo de servicio tiene un rendimiento sobresaliente	4	4	4	S/O
	Si la designación de cargos se realiza en base a la antigüedad de cargo y prelación según el tiempo de servicios los resultados del accionar policial es eficiente	4	4	4	S/O


---

**FIRMA DEL EVALUADOR**  
 DNI 02474410



**ANEXO 6B:** Confiabilidad

**Tabla 4 :**

*Confiabilidad de instrumento*

*Variable 1 - Gestión de Funciones laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	18

Fuente: Programa SPSS versión 25

Se comprobó que el primer producto obtuvo un resultado de 0.949, lo cual demuestra que es altamente confiable.

**Tabla 5 :**

*Confiabilidad de instrumento*

*Variable 2 - Designación de cargos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	16

Fuente: Programa SPSS versión 25


Del resultado anterior, como el alfa de Cronbach indica 0,933 indica que la variable 2 es confiable



	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	var	var	
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2		
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1		
3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3		
5	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
6	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2		
7	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3		
8	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1		
9	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1		
10	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1		
11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
13	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
14	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1		
15	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
16	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1		
18	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1		
19	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1		
20	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
21																					
22																					
23																					
24																					
25																					
26																					
27																					
28																					
29																					
30																					
31																					
32																					
33																					
34																					
35																					
36																					
37																					

## ANEXO 5: Resultado de similitud del programa Turnitin.

feedback studio | Erick Nicolas Montes Morales | Gestión de Funciones Laborales según el DL 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de Funciones Laborales según el DL 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DEL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO**

**AUTOR**  
Montes Morales, Erick Nicolas (Código ORCID: 0000-0003-2826-4334)

**ASESORA**  
Mgr. Gonzales Moncada, Teresa (Código ORCID: 0000-0002-8516-2193)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CALLAO – PERÚ**  
2023

Página: 1 de 55 | Número de palabras: 13579 | Versión solo texto del Informe | Alta resolución | Activado

**Resumen de coincidencias**

13 %

Se están viendo fuentes estándar

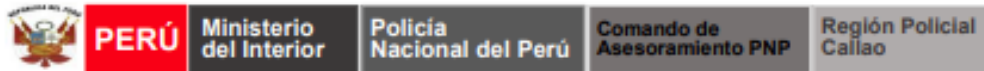
Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

Nº	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
2	Entregado a Universida...	2 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	www.djppo.com	1 %
5	documents.mx	1 %
6	repositorio.ugcm.edu.pe	<1 %
7	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
8	repositorio.upci.edu.pe	<1 %
9	repositorio.autonoma.e...	<1 %
10	de.sldeshare.net	<1 %
11	Entregado a Universida...	<1 %



**ANEXO 7:** Autorización de aplicación del instrumento.



"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

Callao, 25 de julio del 2023

**OFICIO N°224-2023-COMASGEN PNP-REGPOL-CALL/SEC-UNIPLEDU-OFIPELOPE**

- Señor** : Dra. Beatriz PANCHE RODRIGUEZ  
Jefe de la Unidad de Posgrado Campus Callao.
- Asunto** : Sobre el consentimiento para obtener de información relativa a los instrumentos de investigación en la REGPOL-Callao, en calidad de estudiante Erick Nicolas Montes Morales del programa de Maestría en Gestión Pública.
- Ref.** : Carta s/n de 23JUN2023

Es grato dirigirme a usted, por especial encargo del Jefe de Región Policial del Callao, con la finalidad dar el consentimiento para obtener información relacionada a instrumentos de investigación en la REGPOL-Callao, correspondiente al estudiante Erick Nicolas Montes Morales, identificado con el código de matrícula N°6700263995 del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV-Callao, en el marco de su tesis para la obtención del grado de Maestría, desarrollando el trabajo de investigación titulado "Gestión de funciones laborales según el DL. 1149 y designación de cargos en la Región Policial Callao 2022"

Hago propicia la oportunidad para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

JLCV/MAGG/enmm

Dios Guarde a Ud.



0A-202834  
MARCO ANTONIO GARCIA GOMEZ  
CORONEL PNP  
JEFE UNIPLEDU REGPOL-CALLAO



**ANEXO 8:** Cuadros, figuras.

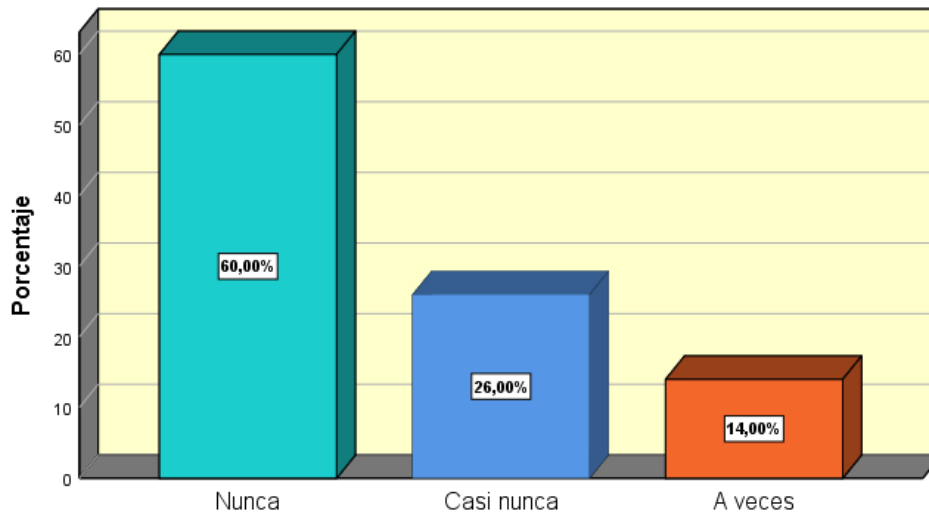
Del cuestionario se resaltó las siguientes preguntas para realizar un análisis descriptivo en SPSS y poder resumir y presentar datos de manera concisa y comprensible para obtener una visión general de la distribución y características de las variables en un conjunto de datos.

**1. Frecuencias Variable1 - Ítem 1**

**En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	60,0	60,0	60,0
	Casi nunca	13	26,0	26,0	86,0
	A veces	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ciudadana**



**En una sociedad de convivencia pacífica, se tiene conocimiento que la policía cuenta con la especialidad en orden público y seguridad ...**

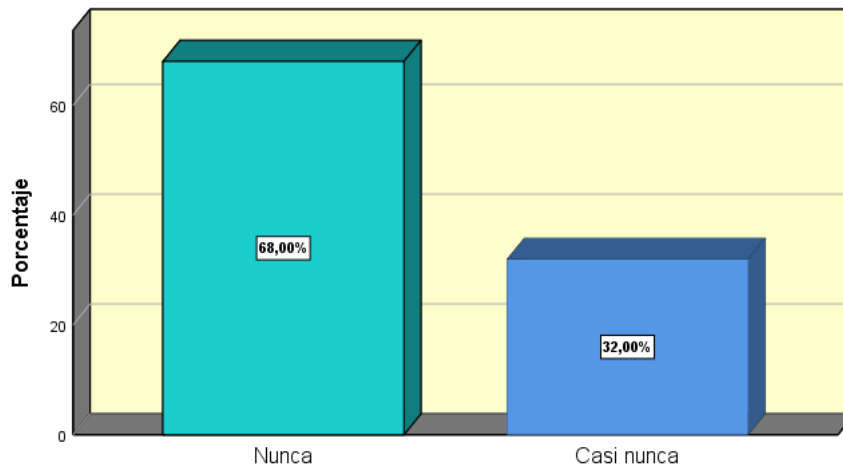


## 2. Frecuencias Variable1 - Ítem 3

**La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	68,0	68,0	68,0
	Casi nunca	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de gestión funcional**



**La materialización de especialidad orden público y seguridad ciudadana, es necesario para garantizar el orden público, desde un análisis de ...**



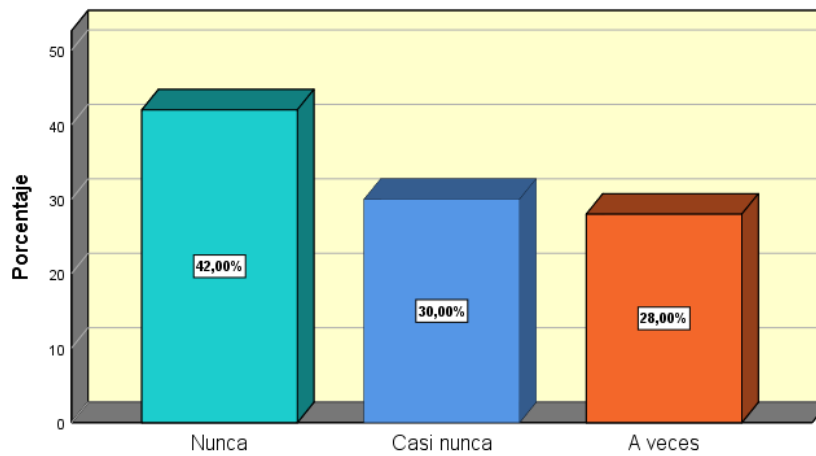


### 3. Frecuencias Variable1 - Ítem 7

**En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	Nunca	21	42,0	42,0
	Casi nunca	15	30,0	72,0
	A veces	14	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

**En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de manera inmediata a los autores y partícipes de conductas delictivas**



**En relación a la investigación criminal y la gestión de funciones laborales, el personal responsable está altamente capacitado para identificar de ...**

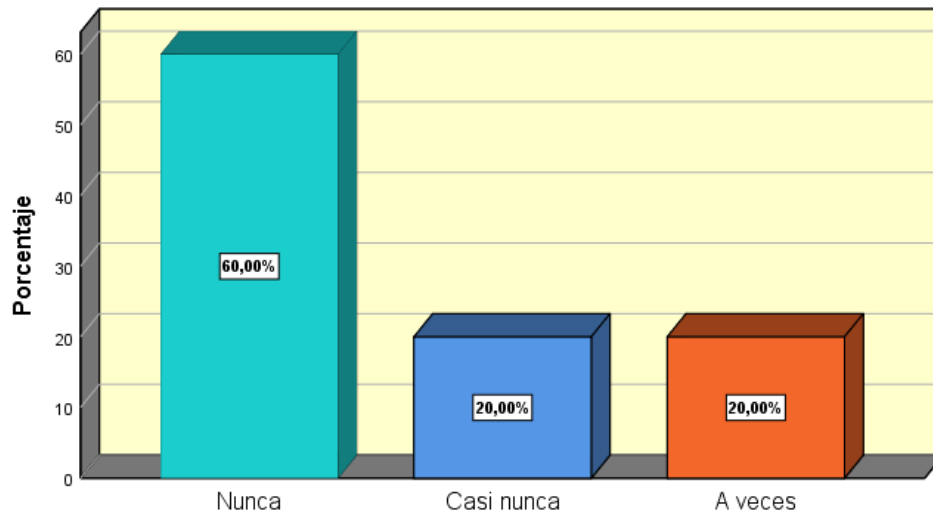


#### 4. Frecuencias Variable1 - Ítem 7

**La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	60,0	60,0	60,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0	80,0
	A veces	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal administrativo**



**La organización institucional cuenta con una estructura clara y definida, para establecer la gestión de funciones laborales en el personal ...**

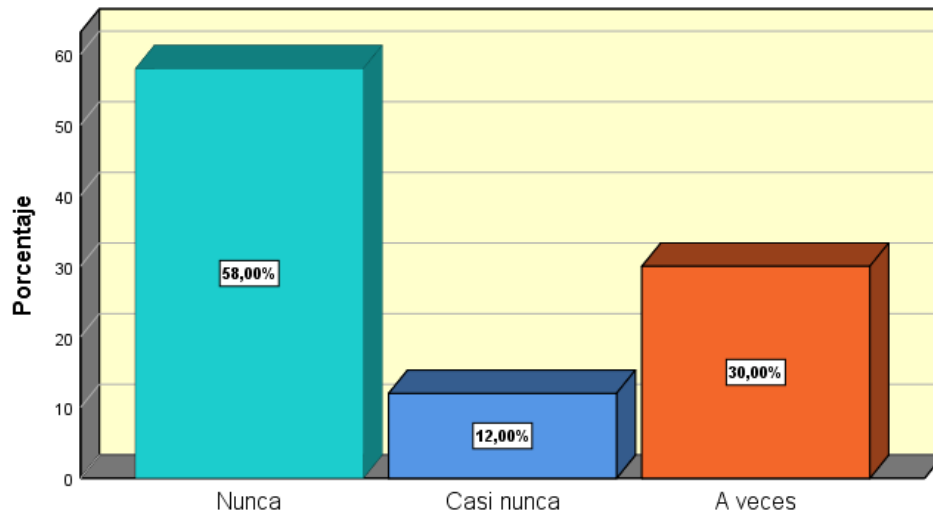


### 5. Frecuencias Variable1 - Ítem 8

**La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	58,0	58,0	58,0
	Casi nunca	6	12,0	12,0	70,0
	A veces	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial pueda las metas establecidas y planificadas**



**La gestión de funciones laborales en la administración brinda los recursos y el apoyo logístico necesario para que el personal policial ...**

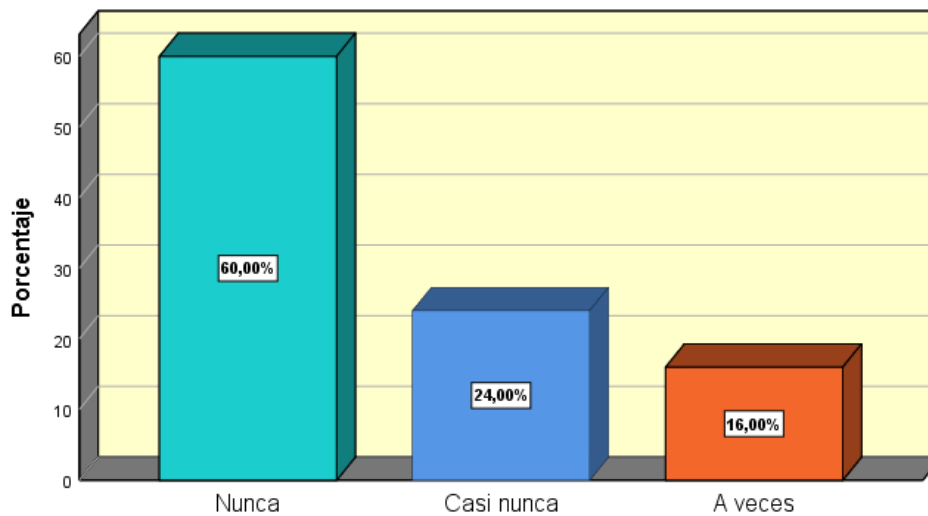


## 6. Frecuencias Variable 2 - Ítem 2

**El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	60,0	60,0	60,0
	Casi nunca	12	24,0	24,0	84,0
	A veces	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos**



**El sistema de evaluación de las notas de rendimiento del profesional o técnico, se utiliza de manera transparente para la designación de cargos**

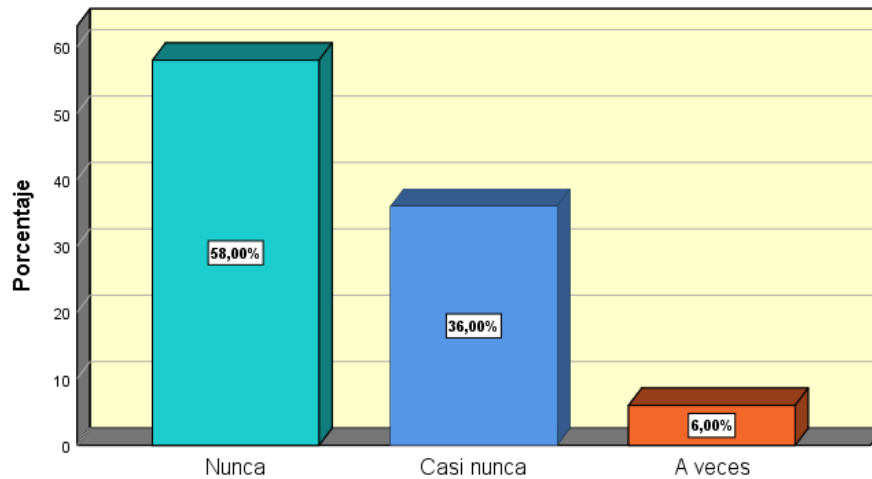


### 7. Frecuencias Variable 2 - Ítem 3

**Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir contra la inseguridad ciudadana**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	58,0	58,0	58,0
	Casi nunca	18	36,0	36,0	94,0
	A veces	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir la inseguridad ciudadana**



**Los procesos anuales de evaluación en las notas de rendimiento del policía profesional o técnico cumplen las expectativas para combatir ...**

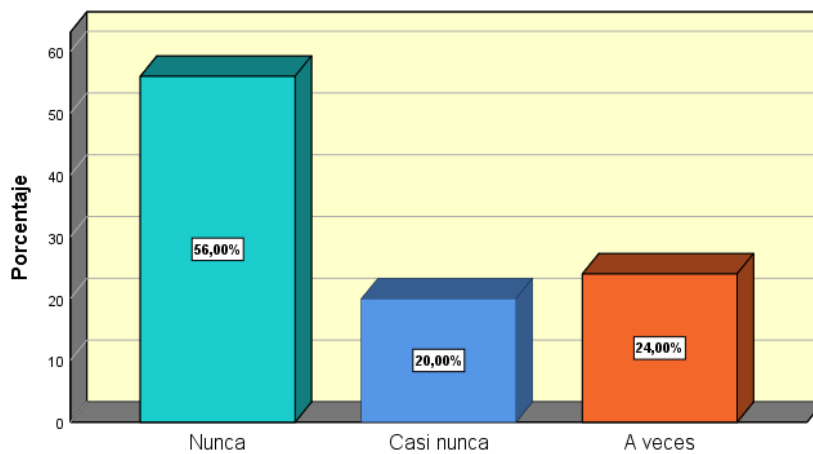


### 8. Frecuencias Variable 2 - Ítem 5

**El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	56,0	56,0	56,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0	76,0
	A veces	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso**



**El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso**

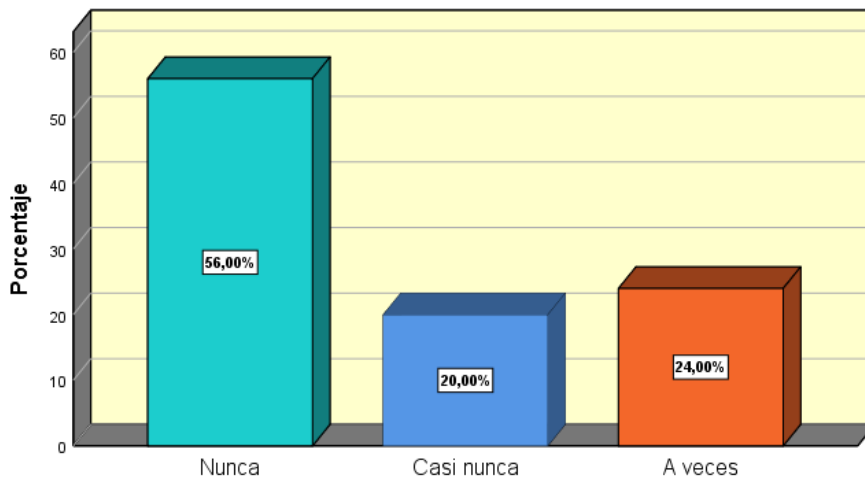


### 9. Frecuencias Variable 2 - Ítem 11

**En la designación de cargo el efectivo policial es valorado, según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	42,0	42,0	42,0
	Casi nunca	24	48,0	48,0	90,0
	A veces	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso**



**El proceso de designación de cargos fomenta la retención del personal profesional altamente capacitado y talentoso**

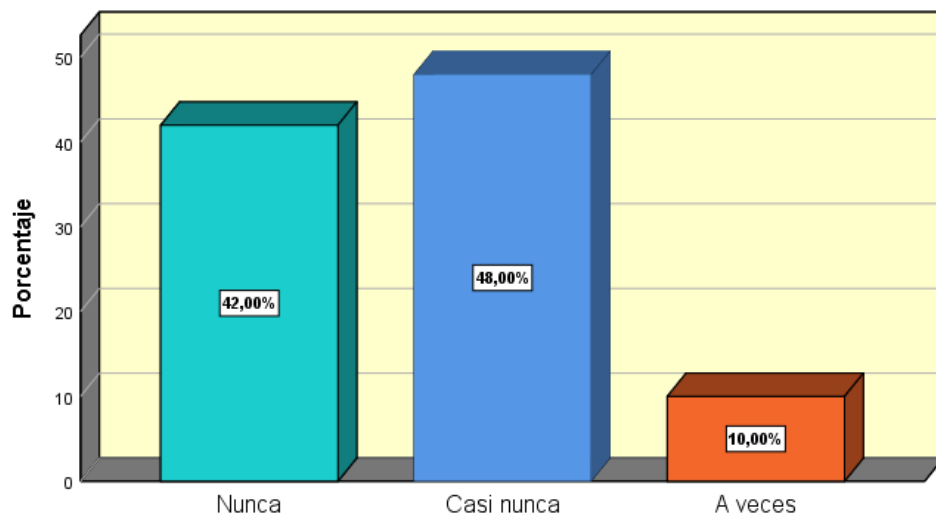


### 10. Frecuencias Variable 2 - Ítem 14

**La designación del cargo según la prelación del grado y la antigüedad en el cargo, generan una estabilidad positiva en la organización institucional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	46,0	46,0	46,0
	Casi nunca	19	38,0	38,0	84,0
	A veces	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**En la designación de cargo el efectivo policial es valorado, según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación en un determinado puesto**



**En la designación de cargo el efectivo policial es valorado, según su categoría y antigüedad del cargo del efectivo policial para la ubicación ...**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Funciones Laborales según el DL. 1149 y designación de cargos de la Región Policial Callao 2022", cuyo autor es MONTES MORALES ERICK NICOLAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TERESA MARIANELLA GONZALES MONCADA <b>DNI:</b> 25728455 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 01-08-2023 11:36:42

Código documento Trilce: TRI - 0623272