

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS

ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán



MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS EN SALUD

TESIS

**FORMACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO DE LA
DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL - LIMA**

PRESENTADO POR:

Jorge Domino Vásquez Quiñones

**Para Optar el grado de MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS EN SALUD**

ASESOR DE TESIS: Dr. Rafael Delgado Arroyo

2018

DEDICATORIAS

A DIOS TODO PODEROSO
PORQUE ES MI GUIA,
SIEMPRE ESTA CONMIGO.

A MI ESPOSA Y A MIS CUATRO HIJOS,
QUIENES ME HACEN SENTIR QUE
ESTOY VIVO, FELIZ Y ORGULLOSO
DE LA FAMILIA QUE DIOS ME DIO.

A MI MADRE Y HERMANAS
CON MUCHO AMOR Y CARIÑO.

A MI PADRE Y ABUELITOS
QUE DESDE ELCIELO ME PROTEGEN.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS
QUE FORMAN PARTE DE MI VIDA.

AGRADECIMIENTOS

A LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS, AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, QUIENES HAN COLABORADO DE MANERA DIRECTA E INDIRECTA PARA EL DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, ADEMÁS HICIERON QUE EL TIEMPO QUE ESTUVE CON ELLOS FUERA AGRADABLE.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| CAPITULO I: Fundamentos Teóricos de la Investigación | 9 |
| 1.1 Marco Histórico | 9 |
| 1.2 Marco Teórico | 10 |
| 1.3 Marco conceptual | 27 |
| 2.1 Planteamiento del problema | 28 |
| 2.1.1 Descripción de la realidad problemática | 28 |
| 2.1.2 Antecedentes teóricos | 30 |
| 2.1.3 Definición del problema | 35 |
| 2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación | 36 |
| 2.2.1 Finalidad | 36 |
| 2.2.2 Objetivos | 37 |
| 2.2.3 Delimitación del estudio | 37 |
| 2.2.4 Justificación e importancia del estudio | 38 |
| 2.3 Hipótesis y variables | 38 |
| 2.3.1 Supuesto teóricos | 38 |
| 2.3.2 Hipótesis | 39 |
| Hipótesis Principal | 39 |
| 2.3.3 Variables e indicadores | 40 |
| CAPITULO III: Método, Técnica e Instrumentos | 41 |
| 3.1 Población y muestra | 41 |
| 3.2 Diseño | 41 |
| 3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 41 |
| 3.4 Procesamiento de datos | 41 |
| CAPITULO IV: Presentación y Análisis de los Resultados | 42 |
| 4.1. Presentación de Resultados | 42 |
| 4.2. Contrastación de Hipótesis | 66 |
| 4.3. Discusión de Resultados | 71 |
| CAPÍTULO V: Conclusiones y recomendaciones | 75 |
| 5.1 Conclusiones | 75 |
| 5.2 Recomendaciones | 76 |
| ANEXOS: | 79 |

RESUMEN

La Policía Nacional del Perú está conformada por personal policial de armas, administrativos y de salud; Y en estos últimos tiempos se observa que no hay personal policial suficiente en el personal administrativo para cubrir la demanda policial; Es por esa razón que en el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad policial Lima, a fin de alcanzar la misión encargada se cuenta con recursos humanos con formación profesional técnica administrativa y técnicos de la salud. El objetivo general del trabajo de investigación fue establecer la relación de la Formación Profesional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial Lima. El tipo de investigación fue aplicado y el nivel descriptivo. El diseño de la investigación fue correlacional. La población en estudio estuvo constituida por 34 efectivos policiales, la muestra estuvo conformada por el 100% de la población por ser una población pequeña. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron dos encuestas y fueron validados por jueces expertos para ello realizaron la evaluación tres (3) Magister en Gerencia de Servicios en Salud. Se utilizó la validación de criterios y se aplicó una prueba piloto a 19 efectivos policiales para medir la validez y confiabilidad de los instrumentos con Alfa de Cronbach mayores a 0.7. La prueba estadística fue la correlación R de Pearson, el margen de error utilizado fue 0.05. La conclusión que arribo la tesis fue que la Formación Profesional está positivamente relacionado con el Desempeño Laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima, porque se encontró una correlación R de Pearson igual a 0,46 y un valor p igual a 0,006.

Palabras claves: Formación Profesional, Desempeño Laboral, Formación Profesional básica, Desarrollo Profesional, Capacitación.

ABSTRACT

The National Police of Peru is conformed by official weapons personnel, administrative and health personnel and in recent times it is observed that there is not enough police personnel in the administrative staff to cover the police demand. It's for that reason that in the Human Development Department of the police health address of Lima in order to achieve the mission in charge, there are human resources with administrative technical training and health technicians. The general objective of the research work was to establish the relationship of the Vocational Training with Labor Performance of the administrative health personnel of the Human Development Department of Lima Police Department. The type of research was applied and the level descriptive. The research method and design was descriptive correlational. The study population was constituted by 34 police officers; the sample was made up of 100% of the population because it's a small population. The instruments used to measure the variables were two surveys and were validated by expert judges. For this they carried out the evaluation three (3) Master in Health Services Management. Validation of criteria was used and a pilot test was applied to 19 police officers to measure the validity and reliability of instruments with Cronbach Alpha greater than 0.7. The statistical test was the Pearson R correlation, the margin of error used was 0.05. The conclusion that arrived the thesis was that the Professional Training is positively related to the Labor Performance of the administrative personnel of health of the Department of Human Development of the Directorate of Police Health - Lima, because a correlation R of Pearson was found equal to 0.46 and a p value equal to 0.006.

KEYWORDS: Vocational training, Job performance, Basic professional training, Professional development, Training.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Rossi, Elías (2006) la Formación Profesional Básica, es aquella formación en aspectos generales de la profesión, conformada por aquellos bloques de asignaturas que permitirían el logro de los objetivos educativos y de los rasgos del Perfil Profesional referidos a las conductas, comportamientos o funciones que son comunes a todos los que siguen una profesión. Motivo por el cual para un buen rendimiento o desempeño laboral, el profesional debe desempeñarse en su centro de labores de acuerdo al título profesional para el cual fue formado. Sin embargo en estos últimos tiempos se observa que en la Policía Nacional del Perú, quien se encuentra conformada por personal policial de armas, de salud y administrativo; No cuenta con personal policial suficiente en el personal administrativo para cubrir la demanda policial. Es por esa razón que en el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial Lima, a fin de alcanzar la misión encomendada se cuenta con recursos humanos con formación profesional técnica administrativa y con formación profesional técnico en salud, priorizando entre ellos estos últimos, motivo por el cual se realiza el presente estudio de investigación titulada “Formación Profesional y Desempeño Laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima” tuvo como fin determinar si la formación profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima; La formación profesional estuvo representado por: la formación profesional básica, el desarrollo profesional y la capacitación del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima. Para lo cual fue necesario estructurarlo en cinco capítulos, que pasamos a detallar:

CAPITULO I: Fundamentos teóricos de la Investigación. Presenta la descripción del Marco Histórico y Marco Teórico de las variables del estudio. Formación Profesional y Desempeño Laboral; también se incluye un Marco Conceptual.

CAPITULO II: El problema, Objetivos, Hipótesis y Variables. Desarrolla la realidad problemática, antecedentes teóricos y definición del problema; Así como los objetivos, delimitación del estudio, justificación, hipótesis y las variables e indicadores.

CAPITULO III: Método, Técnica e Instrumentos. Presenta la población y muestra de estudio, el diseño utilizado en la investigación; Así como la técnica e instrumento de recolección de datos, finalmente la descripción de cómo se procesaron los datos recolectados.

CAPITULO IV: Presentación y Análisis de los Resultados. Desarrolla el análisis de la confiabilidad del instrumento, presentación de los resultados en tablas de frecuencia y figuras tipo barras, contrastación de la hipótesis con el estadístico Chi cuadrado; Así como la discusión de resultados.

CAPITULO V: Se desarrollan las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1 Marco Histórico

Uno de los pioneros en materia de evaluación al desempeño fue Robert Owen (1771-1858) quién para poder registrar lo que sucedía en la empresa, elaboro un sistema de libros en los cuales los supervisores anotaban diariamente reportes y comentarios sobre el desempeño de cada uno de los trabajadores a los cuales pertenecía el libro o block. Francis Galton en 1822 dentro de sus aportaciones a la psicología científica experimental introdujo una serie de métodos estadísticos que ayudaban a medir el rendimiento del trabajador dentro de la empresa. La evaluación al desempeño toma fuerza en Estados Unidos en la década de 1920 a 1930, por la necesidad de las organizaciones de introducir un procedimiento que permita demostrar el porqué de una política remunerativa para los obreros en función de su trabajo. Winslow Taylor (1856 - 1915) desarrolla la administración científica del trabajo basado en las aptitudes, los rasgos psicofisiológicos y el entrenamiento.(Senge, 2010).

Taylor señala la importancia que tiene el conocimiento del rendimiento de un trabajador y expone: “Si el dueño de una maquinaria sabe hasta cuándo este puede rendir no tiene conocimiento de los límites de eficiencia y eficacia que un trabajador puede tener”. Lo cual permite tener conocimiento de los niveles de aptitud y poder del empleado al realizar un trabajo, lo que permitiría aumentar los niveles de producción. Concluye indicando que: “Los administradores deben especializarse en la planeación del trabajo y los empleados en la ejecución del trabajo”. (Simba & Jenny, 2014).

En el campo de las profesiones y de la formación profesional a través de la historia las sociedades, cualesquiera sean éstas, se han planteado las preguntas: ¿Qué es un profesional?, ¿Qué características deben tipificarlo?, ¿Cuáles deben ser sus roles o funciones?, ¿Qué fines o

propósitos deben orientar su formación?, ¿Cómo formarlos y en que instituciones hacerlo?, entre muchas otras. La respuesta a estas interrogantes antes de ubicarse en el campo estrictamente ocupacional se ha dado más en el terreno filosófico que en el científico, aunque sin prescindir de él y esto no puede ser de otra manera ya que la teoría que pueda hacerse alrededor de ellas se dan más en el nivel de la rigurosidad reflexiva en torno a lo que es una profesión y cómo debería ser orientada. La Institución, cualquiera sea ésta, debe reformularse, para poder cumplir sus fines, aclarando estas interrogantes a fin de adquirir una concepción que la tipifique y distinga como institución y que, aun poseyendo características comunes a las demás, se diferencie por una "impronta" o "sello" específico. Surge así la "filosofía institucional" que es aquella particular forma de percibir cómo debe ser enfocada la tarea de formación de profesionales, de investigación y de proyección social, situación que permite ir más allá del puro concepto de perfil profesional, puesto que recoge las necesidades o aspiraciones de la sociedad y lleva impreso los "valores éticos, morales o sociales" o los "principios normativos" de dicha institución. En tal sentido, se hace imprescindible que las instituciones revisen si es que poseen esta "filosofía institucional", la sistematicen si es que está dispersa o la elaboren si es que no existe, a fin de mejorar el "Perfil Profesional" de sus egresados.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Formación profesional

Rolf Arnold (2001) menciona que se necesita un concepto más amplio de lo que significa formación profesional; la formación profesional moderna tiene que hacerse cargo de que, hoy, la capacidad social y metodológica son cada vez más necesarias para el desempeño profesional; en este sentido, debe plantearse una estrategia de metodología didáctica acorde con el hecho de que ya no es posible desarrollar una competencia profesional suficiente para toda la vida; porque el ámbito de una especialización técnica es inseguro y está sujeto a permanentes y rápidos cambios. La solución

es prever el cambio ya en la cualificación. Las personas tienen que estar dispuestas a cambiar y a ser capaces de hacerlo; tienen que adquirir la capacidad de autosuperación; la competencia metodológica y social son condiciones de validez más permanentes que los conocimientos especializados, que están destinados a caducar rápidamente.

Al respecto Casanova, Fernando (2003) indica que formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. La formación profesional es simultáneamente tres cosas:

Es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional. Actúa a su vez de forma complementaria a las otras formas de educación, formando a las personas no solo como trabajadores sino también como ciudadanos.

Innovación y desarrollo de tecnología, actividad vinculada a los procesos de transferencia, la propia transmisión de conocimientos y destrezas implica de por sí un tipo de transferencia tecnológica a los trabajadores y, a través de ellos, a las empresas. También, y en la medida que el conocimiento es la base fundamental de los procesos de innovación y desarrollo tecnológico, la formación profesional es una herramienta estratégica sin la cual aquellos procesos difícilmente podrían desarrollarse.

La formación profesional es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo. Ella concita el interés creciente de gobiernos, empresarios y trabajadores, en la medida que se percibe cada vez con mayor claridad la importancia

de su aporte a la distribución de las oportunidades de empleo y de trabajo en general, a la elevación de productividad y la mejora de calidad y la competitividad, al logro de condiciones apropiadas y saludables al trabajo, así como en su potencial como espacio de dialogo social a diversos niveles.

Perfil profesional y estructura curricular global en la formación de profesionales

De acuerdo a Rossi, Elías (2006) la estructura curricular global es entendida como el conjunto de elementos o componentes curriculares que han sido considerados para la formación de un profesional. Estos elementos considerados en la estructura curricular global responden a los objetivos educativos y por ende al perfil profesional, y su determinación depende de cómo se haya decidido la formación de un profesional. Si por ejemplo, en la formación profesional se ha decidido considerar un aspecto de "formación general" o de "formación académica general" o de "formación general en ciencias y humanidades", este aspecto será uno de los componentes o elementos de la Estructura General, y el otro aspecto estará dado por la formación estrictamente profesional u ocupacional.

Estos dos grandes componentes de la Estructura Curricular Global: Formación General y Formación estrictamente Profesional, pueden subdividirse en:

Formación General:

Formación científica Básica, comprende aquellos bloques de asignaturas de las ciencias formales (Lógica, matemática) y ciencias fácticas básicas (Ciencias Naturales y Sociales).

Formación Humanística, comprende disciplinas de carácter no científico que son requeridas por los objetivos formativos, tales como lenguaje, filosofía, etc.

Formación Institucional, comprende asignaturas o proyectos que pudieran diseñarse y a través de los cuales se transmitiría la

particular concepción de la Facultad respecto a lo que debe ser el egresado como profesional, ciudadano y persona.

Formación Estrictamente Profesional o Formación Ocupacional:

Formación Profesional Básica, aquella formación común o formación en aspectos generales de la profesión, conformada por aquellos bloques de asignaturas que permitirían el logro de los objetivos educativos y de los rasgos del Perfil Profesional referidos a las conductas, comportamientos o funciones que son comunes a todos los que siguen una profesión, al margen de las especializaciones que deseen hacer.

Especialización o profundización, comprende las asignaturas de especialización en alguna rama o campo profesional.

Práctica Pre - Profesional, que deberá garantizar al futuro profesional no sólo adquirir las habilidades en las funciones que desempeñará en su vida profesional sino las destrezas necesarias sobre estas funciones.

La educación profesional

Para Chiavenato, Idalberto (2007) la educación profesional es la educación, institucionalizada o no que busca preparar al hombre para la vida profesional y comprende tres etapas interdependientes, pero perfectamente distintas:

Formación Profesional Básica: Es la educación profesional, institucionalizada o no, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y mediatos, sus miras son a largo plazo, buscan calificar a la persona para una futura profesión. Las escuelas pueden ofrecer la Formación Profesional (como en el caso de primer, segundo y tercer grado) y también las propias organizaciones.

Desarrollo Profesional: Es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. La Educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en

determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto. Sus objetivos son menos amplios que los de la formación, están ubicados en el mediano plazo y buscan proporcionar conocimientos que trasciendan a los que exige el puesto actual, al prepararla así para asumir funciones más complejas.

Capacitación: Es la educación profesional para la adaptación de las personas a un puesto o función. Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándole adecuadamente para él. Se puede aplicar a todos los niveles o divisiones de la empresa. El contenido de la capacitación comprende: Transmisión de información, Desarrollo de habilidades, desarrollo de aptitudes y desarrollo de conceptos. “La capacitación es una inversión y no un gasto”.

Formación y el desarrollo

De acuerdo a Dolan, Simón / Valle, Ramón / Jackson, Susan / Schuler, Randall (2003) la formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Ambos términos no son sinónimos, la formación trata de proporcionar al empleado habilidades específicas o corregir deficiencias en su rendimiento, por el contrario, el desarrollo hace referencia al esfuerzo de la organización para proporcionar a los empleados las habilidades que ella necesita en el futuro.

El proceso de formación y desarrollo

Dolan, Simón / Valle, Ramón / Jackson, Susan / Schuler, Randall (2003) menciona que la mayoría de los especialistas están de acuerdo, en que la efectividad de la formación aumenta cuando se siguen una serie de pasos, desde la evaluación inicial de

necesidades hasta la fase de evaluación final, modelo de tres fases, aplicable a cualquier programa de formación:

Fase de Análisis, en la que se determina las necesidades de formación y desarrollo de la organización.

Fase de Implantación, (formación y desarrollo de hecho), en la que se emplea determinados programas y métodos de aprendizaje para transmitir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes.

Fase de Evaluación, para determinar el grado en el que se alcanzaron los objetivos previstos con el programa de formación y desarrollo.

Tipos de capacitación

De acuerdo a Robbins, Stephen & Judge, Timothy (2013) la capacitación incluye desde enseñar a los individuos habilidades básicas de lectura hasta impartir cursos avanzados sobre liderazgo ejecutivo, y consideran cuatro categorías generales de habilidades:

Habilidades básicas

Una encuesta aplicada a más de 400 profesionales de recursos humanos reveló que 40 por ciento de los empleadores consideran que los individuos egresados de bachillerato carecen de las habilidades básicas de comprensión de la lectura, escritura y matemáticas. Conforme el trabajo se ha vuelto más complejo, la necesidad de esas habilidades básicas se ha incrementado de manera significativa, provocando una brecha entre las habilidades que solicitan los empleadores y las que están disponibles en la fuerza laboral.

Habilidades técnicas La mayor parte de esta capacitación se dirige a ampliar y mejorar las habilidades técnicas de los empleados, las cuales se han vuelto cada vez más importantes por dos razones: la nueva tecnología y los novedosos diseños estructurales de la organización.

Habilidades para resolver problemas La capacitación para la solución de problemas que se brinda a los gerentes y a otros empleados incluye actividades para agudizar su lógica,

razonamiento y capacidad de plantear problemas, así como su habilidad para encontrar causas, desarrollar y analizar alternativas y seleccionar soluciones.

Habilidades interpersonales Casi todos los empleados pertenecen a una unidad de trabajo, y su desempeño laboral depende de su capacidad para interactuar de forma eficaz con sus compañeros y su jefe. Algunos individuos tienen excelentes habilidades interpersonales, pero otros requieren capacitación para mejorar su capacidad de escuchar, comunicarse y formar equipos.

Puesto

Gómez, Luis / Balkin, David / Cardy, Robert (2005) define al puesto de trabajo como una breve definición que resume las obligaciones, responsabilidades y el lugar que ocupa en la estructura de la organización.

Para Chiavenato, Idalberto (2007) puesto es un conjunto de funciones, (conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir en el organigrama), la posición define las relaciones entre un puesto y los demás de la organización. En el fondo son relaciones entre dos o más personas.

Análisis del puesto de trabajo

De acuerdo a Gómez, Luis/ Balkin, David / Cardy, Robert (2005) el análisis del puesto de trabajo, consiste en la recopilación sistemática y la organización de la información relativa a los trabajos. El análisis del trabajo supone un estudio metódico que revele detalles importantes. Concretamente, identifica tareas, obligaciones y responsabilidades de un determinado trabajo.

Una tarea: es el elemento básico del trabajo que consiste en dar un paso lógico y necesario a la hora de realizar el mismo.

Una obligación: está formada por una o más tareas que constituyen una actividad significativa en la realización de un trabajo.

Una responsabilidad: está definida por una o varias obligaciones que identifican y describen el fin principal o la razón de ser del trabajo.

Métodos para recopilar información sobre el puesto de trabajo

De acuerdo a Gómez, Luis / Balkin, David / Cardy, Robert (2005) las empresas utilizan diversos métodos para recopilar información: entrevistas, observaciones, diarios y cuestionarios:

Entrevistas: El entrevistador, normalmente un miembro del departamento de RRHH, define una muestra representativa de trabajadores afectados y recaba información mediante una entrevista estructurada que se presenta en el mismo orden a todos los entrevistados y que incluye una serie de preguntas relativas al trabajo.

Observación: Un individuo observa al trabajador afectado que realiza el trabajo y registra las características esenciales del trabajo a partir de sus observaciones. Este método se utiliza en casos en los que el trabajo es bastante rutinario y el observador puede identificar las partes esenciales del trabajo en un tiempo razonable. El analista del trabajo puede grabar en vídeo al trabajador con el fin de estudiar el trabajo con más detalle.

Diarios: Se puede pedir a varios trabajadores que escriban un diario o un blog de sus actividades cotidianas y registren la cantidad de tiempo que dedican a cada actividad. Al analizar estos diarios durante un periodo de tiempo representativo (tal vez varias semanas) el analista del trabajo es capaz de identificar las características esenciales del trabajo.

Cuestionarios: El trabajador cumplimenta una serie de preguntas sobre las necesidades del trabajo en cuanto a conocimientos, habilidades, aptitudes, obligaciones y responsabilidades. Cada pregunta está asociada a una escala cuantitativa que mide la importancia del factor trabajo o su frecuencia. Una computadora puede recoger la puntuación de los cuestionarios y crear un informe que resuma las características del trabajo.

Capacitación en el puesto

Para Robbins, Stephen & Judge, Timothy (2005) los métodos más populares de capacitación en el puesto incluyen la rotación de puestos y las asignaciones de suplente. La rotación en el puesto implica transferencias laterales que permiten que los empleados trabajen en diferentes puestos, los empleados llegan a aprender una gran variedad de puestos y obtienen mayores elementos de juicio de la interdependencia existente entre los puestos y una mejor perspectiva de las actividades organizacionales.

Tanto la rotación como las asignaciones de sustitutos se aplican al aprendizaje de las habilidades técnicas. Las habilidades interpersonales y de solución de problemas se adquieren más eficientemente por medio de la capacitación que tiene lugar fuera del puesto.

Niveles de competencia laboral

De acuerdo a la página www.caplab.org.pe (2004) La competencia laboral puede agruparse también por niveles, según el grado de calificación y complejidad requerido, El modelo de agrupamiento por niveles de competencia más conocido es el desarrollado por Gran Bretaña, el cual ha servido de guía para determinar los niveles de calificación de las competencias en la mayoría de los países que han incursionado en la formación y certificación por áreas ocupacionales. A continuación, se presentan los cinco niveles y las características generales de cada uno de ellos.

Obrero Aprendiz: Competencia para el desempeño de un conjunto pequeño actividades de trabajo. Predominan las actividades operativas, rutinarias y predecibles.

Obrero Calificado: Competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos en una amplia e importante gama de actividades laborales, realizadas en diversos contextos. Algunas son complejas y difieren de las rutinarias. Exigen baja responsabilidad y autonomía. Se requiere, a menudo, colaboración y trabajo en equipo.

Técnico: Competencias en una gama amplia de actividades de trabajo diverso, desempeñadas en distintos contextos, frecuentemente complejos y no rutinarios. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros.

Profesional: Competencias en una gama amplia de complejas actividades de trabajo (técnicas o profesionales), desempeñadas en una variedad más amplia de contextos. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros.

Gerente Profesional Directivo: Aplica una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas, en una variedad de contextos amplia y a menudo impredecible. Alto grado de autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos. Responsabilidad en análisis, diagnóstico, diseño, planeamiento, ejecución y evaluación.

Desarrollo de carrera

De acuerdo a Robbins, Stephen & Judge, Timothy (2005) los desarrollos de la carrera están sujetas a un proceso de evolución que pasa por etapas de carrera. La mayoría ha pasado o pasara por cuatro etapas:

Exploración: Comienza aun antes de entrar en la fuerza de trabajo como empleado pagado. Es un tiempo de autoexploración y evaluación de alternativas.

Establecimiento: Incluye en que sean aceptados por nuestros compañeros, el aprendizaje del puesto y obtener evidencia tangible de éxitos o fracasos en el mundo real.

Mitad de la carrera: suele alcanzarse entre los 35 y 50 años, es un tiempo en que uno puede continuar mejorando su propio desempeño, nivelarse o comenzar a deteriorarse.

Fines de carrera: Por lo general es un tiempo agradable en que se le permita el lujo de relajarse un poco y disfrutar el papel de persona madura con estatus. Para los que se han estancado o deteriorado

comienzan a anhelarla jubilación y la oportunidad de hacer algo diferente.

1.2.2 Desempeño laboral

Al respecto Palací, Francisco (2005) Indica que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. La nueva forma de trabajo ha traído consigo la necesidad de buscar otros conceptos de desempeño o rendimiento que se ajustan al mercado de trabajo cambiante. Uno de estos conceptos, es la iniciativa personal. Así mismo Palací, Francisco (2005) refiere que dentro de la psicología de las organizaciones una de las principales preocupaciones de la disciplina es el rendimiento o desempeño en el trabajo. Las políticas y prácticas de la gestión de los recursos humanos deben adaptarse para mejorar el desempeño de sus empleados. Tradicionalmente, las estrategias que se utilizaban para mejorar este rendimiento eran realizar una buena selección para encontrar a la persona que, previsiblemente podría tener un mejor desempeño para la realización de las tareas del puesto y facilitarle una adecuada formación.

Además, la organización ya no puede responsabilizarse en exclusiva de la formación y el desarrollo profesional por lo que son los empleados los que deben compartir con la organización la responsabilidad de formarse y de contribuir a garantizar su propia estabilidad. Por lo tanto, el desarrollo profesional o la empleabilidad se convierten en una estrategia compartida entre empleado y empleador.

Por otra parte, ya que la organización no puede, en muchas ocasiones, clarificar tareas del empleado cada vez se exige una mayor iniciativa, por lo que la iniciativa es un concepto activo de rendimiento y recoge la idea de que la gente en el trabajo puede

realizar tanto las tareas asignadas como desarrollar sus propias metas, e incluso iniciar por si misma otras.

Para Chiavenato, Idalberto (2009) el desempeño es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta en el grupo y condiciona en la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de una organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.

Robbins, Stephen & Judge, Timothy, (2013) hace ver que, en el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

Desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.

Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Nivel de desempeño de la tarea

De acuerdo a Robbins, Stephen & Judge, Timothy, (2013) el nivel de desempeño de la tarea es el reflejo de la combinación de la eficacia y la eficiencia en la realización de las principales tareas laborales. Si

pensamos en el trabajo de un obrero, el desempeño de la tarea podría medirse por el número y la calidad de los artículos fabricados en una hora. El desempeño de la tarea de un profesor sería el nivel de educación adquirido por los estudiantes. Todos estos tipos de desempeño se relacionan con las obligaciones y responsabilidades fundamentales de un puesto de trabajo, y con frecuencia están directamente relacionadas con las funciones que se incluyen en la descripción formal del puesto. Es evidente que el desempeño de la tarea es el resultado humano más importante que contribuye a la eficacia de una organización.

Evaluación del desempeño

Para Gómez, Luis / Balkin, David /Cardy, Robert (2005) la evaluación del desempeño, implica la identificación, medida y gestión del rendimiento de las personas de una organización:

La identificación: significa determinar qué áreas del trabajo debería analizar el directivo cuando mide el rendimiento. El sistema de evaluación, por tanto, debería centrarse en el rendimiento que afecta al éxito de la organización.

La medición: punto central del sistema de evaluación, implica la realización de un juicio sobre la “bondad” o “maldad” del rendimiento del empleado. Una buena medida del rendimiento debe ser algo coherente en toda la organización. Es decir, todos los directivos de la organización deben mantener estándares de calificación comparables.

La gestión: es el objetivo general de cualquier sistema de evaluación. La evaluación debería ser algo más que una actividad retrospectiva que critica o alaba a los trabajadores por su rendimiento durante el año anterior. En lugar de ello, la evaluación debe adoptar una visión orientada al futuro respecto de lo que los trabajadores pueden hacer para alcanzar su potencial en la organización. Esto significa que los directivos deben ofrecer información a los trabajadores sobre su rendimiento anterior y ayudarles para alcanzar un rendimiento superior.

Aspectos a evaluar

Según Robbins, Stephen (2009) se evalúa los tres conjuntos de criterios más populares son los resultados de la tarea individual, comportamientos y características:

Resultados de la tarea individual Si el fin es importante, más que los medios, entonces la administración debe evaluar los resultados de la tarea del empleado. Si se utilizan los resultados, un gerente de planta podría ser evaluado con criterios tales como la cantidad producida, desperdicios generados y el costo por unidad de producción. De manera similar, un vendedor se evaluaría sobre la base de su volumen de ventas en el territorio, el incremento en dinero por sus ventas y el número de nuevas cuentas que haya logrado.

Comportamientos En muchos casos, es difícil identificar resultados específicos que se atribuyan directamente a las acciones de un empleado. Esto es en particular cierto en el personal que se desempeña en puestos de asesoría o apoyo y en los individuos cuyas asignaciones de trabajo forman parte intrínseca del esfuerzo de un grupo. Se evaluaría con facilidad el desempeño del grupo, pero habría dificultades para distinguir con claridad la contribución de cada uno de sus miembros. Observe que estos comportamientos no necesariamente se limitan a aquellos que están relacionados con la productividad individual. Como se dijo en el análisis sobre el comportamiento socialmente responsable de la organización, el ayudar a otros, sugerir mejoras y presentarse como voluntario para tareas adicionales, hacen que los grupos y las organizaciones funcionen con más eficacia y es frecuente que se incorporen a las evaluaciones del desempeño del trabajador.

Características: El conjunto más débil de criterios, aunque es uno de los más usados por las empresas, es el de las características individuales. Decimos que son más débiles que el de los resultados de la tarea o el de los comportamientos porque son los que están más alejados del desempeño real del trabajo en sí. Características

tales como tener una buena actitud, mostrar confianza, ser confiable, parecer ocupado, o poseer mucha experiencia, puede relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sólo alguien ingenuo ignoraría el hecho de que tales características se usan con frecuencia como criterios para evaluar el nivel de desempeño de un empleado.

Al respecto Chiavenato, Idalberto (2009) considera que la evaluación del desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren objetivos del sistema administrativo.

Para Dessler, Gary (2009) la evaluación del desempeño compara la actuación real de cada empleado con los estándares para su desempeño. Para hacerlo es necesario conocer las obligaciones y los estándares del puesto; para ello, los gerentes utilizan el análisis de puestos.

Para Robbins, Stephen (2009) la evaluación de 360° denominado feedback cuyo objetivo principal de la evaluación del desempeño con la técnica de 360° es reunir retroalimentación de todos los clientes del empleado: alta dirección, gerente, subordinado, compañeros o miembros del equipo, proveedores, clientes, otros representantes del departamento.

Propósitos de la evaluación del desempeño

De acuerdo a Robbins, Stephen (2009) La evaluación del desempeño tiene varios propósitos. Un propósito es ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos en general. Las evaluaciones dan información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo. Identifican las aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden

desarrollar programas correctivos. Las evaluaciones también cumplen con el propósito de brindar retroalimentación a los empleados acerca de cómo ve la organización, su desempeño. Además, las evaluaciones de desempeño son la base para asignar recompensas. Es frecuente que las evaluaciones del desempeño determinen decisiones tales como quién obtiene un incremento en su salario por mérito, así como otras recompensas. Cada una de estas funciones de la evaluación del desempeño es valiosa. No obstante, su importancia para nosotros depende del punto de vista que tengamos. Son varias las que claramente tienen relevancia para las decisiones de administración de los recursos humanos, pero nuestro interés está en el comportamiento organizacional, por lo que debemos hacer énfasis en la evaluación del desempeño como un mecanismo que brinda retroalimentación y determina la asignación de recompensas.

Así como también Chiavenato, Idalberto (2009) refiere que toda persona debe recibir retroalimentación respecto de su desempeño, para saber cómo marcha en el trabajo, sin esta retroalimentación las personas caminan a ciegas. La evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas. Un equipo de trabajo evalúa el desempeño de los miembros y programa con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorar. El equipo se responsabiliza de la evaluación de desempeño de sus participantes y define los objetivos y las metas por alcanzar.

La evaluación del desempeño es una evaluación circular de desempeño en la que participan todas las personas que mantienen alguna interacción con el evaluado, en la evaluación participan: el jefe, los colegas y los pares, los subordinados, los clientes internos y externos, y los proveedores, en fin, todas las personas en una amplitud de 360°. La evaluación en este modo es más rica porque recolecta información de varias fuentes y garantiza la adaptabilidad y el ajuste del empleado a las diversas exigencias del ambiente de trabajo y de sus compañeros.

Para Gómez, Luis / Balquin, David / Cardy, Robert (2005) las organizaciones suelen realizar evaluaciones con fines administrativos y/o de desarrollo. Las evaluaciones del desempeño se utilizan administrativamente siempre que son la base para tomar una decisión sobre las condiciones laborales de un empleado, considerando como tales las promociones, los despidos y las recompensas, entre otras. Las evaluaciones con fines de desarrollo, que están dirigidas hacia la mejora del rendimiento del empleado y el fortalecimiento de sus capacidades laborales, incluyen proporcionar información a los empleados sobre su rendimiento, darles consejos sobre los comportamientos laborales eficaces y ofrecerles formación y otras oportunidades de aprendizaje.

Según Dessler, Gary (2009) el desempeño de los subordinados se evalúa por cuatro razones:

Primero: desde un punto de vista práctico, la mayoría de los patrones aún basan sus decisiones de pagos y ascensos en las evaluaciones de sus empleados.

Segundo: las evaluaciones juegan un papel integral en el proceso de administración del desempeño del patrón. No tiene mucho sentido convertir las metas estratégicas del patrón en objetivos específicos para los empleados si no se revisa periódicamente el desempeño.

Tercero: la evaluación permite que el jefe y el subordinado desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia y para reforzar las cuestiones que el subordinado hace correctamente.

Cuarto: las evaluaciones deben tener un propósito útil para la planeación de carrera; ofrecen la oportunidad de revisar los planes de carrera del empleado a partir de la manifestación de sus fortalezas y debilidades.

Evaluación del desempeño del personal PNP

De acuerdo al Mininter - Decreto Legislativo 1230 (2017) la evaluación del desempeño del personal PNP es el procedimiento anual mediante el cual se mide y valora el desenvolvimiento profesional y logros en el ejercicio de las funciones de acuerdo al grado que ostenta y cargo que ocupa, en un periodo determinado, cuyos objetivos son:

Primero: ubicar al personal en el nivel que le corresponda en las Listas de Rendimiento Profesional y Técnico.

Segundo: aportar indicadores objetivos para los procesos de ascensos, asignación de cargo, otorgamiento de incentivos y evaluación para la permanencia en la Institución.

Tercero: garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas, mediante indicadores de desempeño.

1.3 Marco conceptual

Absentismo

Se refiere al número de personas que faltan a trabajar, a la frecuencia y motivos con que lo hacen, y la cantidad de tiempo de trabajo perdido por dicha causa. (Chiavenato, Idalberto 2009).

Ausentismo

Inasistencia frente al trabajo. (Robbins, Stephen 2009).

Cargo

Es la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona, el cual ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa. (Chiavenato, Idalberto 2008).

Capacitación

Es la educación profesional para la adaptación de las personas a un puesto o función. (Chiavenato, Idalberto 2007).

Desempeño laboral

Es la manera en que los individuos cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. (Chiavenato, Idalberto 2009).

Desarrollo profesional

Es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. (Chiavenato, Idalberto 2007).

Desempeño laboral

Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. (Palací, Francisco: 2005).

Educación profesional

Es la educación, Institucionalizada o no, que busca preparar al hombre para la vida profesional. (Chiavenato, Idalberto 2007).

Empleo

Es la condición laboral del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad en función a su categoría y grado. (DL 1230 - Mininter, 2017).

Evaluación del desempeño

Implica la identificación, medida y gestión del rendimiento de las personas de una organización. (Gómez, Luis / Balkin, David & Cardy, Robert 2005).

Formación profesional

Es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. (Casanova, Fernando 2003).

Puesto

Conjunto de tareas o de obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir en el organigrama. (Chiavenato, Idalberto 2009).

CAPITULO II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

El Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial, tiene como misión administrar los recursos humanos de la

Dirección de Sanidad Policial en el ámbito local y nacional, conforme a disposiciones de la Superioridad, elabora, registra y acciona toda la documentación que ingresa a este Departamento, actualiza la base de datos sobre la situación del personal por intermedio de la lista de revista que es proporcionada por los Establecimientos de Salud PNP a nivel Nacional, por lo tanto es un ente técnico en materia de Personal, tiene a cargo los siguientes Departamentos y Secciones.

- Departamento de Personal con su Secretaría

 - Sección de Oficiales

 - Sección de Sub Oficiales

 - Sección de Empleados Civiles

 - Sección de Moral y Disciplina

 - Sección de Control de Personal

 - Área de Lista de Revista

 - Área de Órdenes Telefónicas

 - Área de Codificación de Papeletas de Descanso Médico

 - Área de Codificación de Papeletas de Sanciones Disciplinarias

 - Área de Notificaciones Judiciales

 - Sección de Bienestar

 - Sección Evaluación Del Desempeño

El Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial, presenta un ambiente con varias secciones y áreas existiendo hacinamiento porque faltan módulos de trabajo para independizar las secciones y áreas que comparten el mismo ambiente. No se cuenta con una Línea Telefónica (FAX) para comunicarse con las diferentes Unidades SPNP de provincia. No se cuenta con vestuario apropiado y/o ambiente para personal. El Sistema Integrado de Gestión de Expedientes – SIGE, es muy lento, y se corta dificultando la tramitación rápida de los documentos. El Mobiliario con que se cuenta es antiguo y obsoleto, necesita ser remplazado.

El Departamento de Desarrollo Humano, con el fin de lograr la misión encomendada cuenta con recursos humanos con formación profesional técnica administrativa y con formación profesional técnica en salud, primando entre ellos estos últimos, a los cuales se les debe infundir conocimientos en materia de administración de recursos humanos, el personal profesional administrativo y de salud que conforman el Departamento de Desarrollo humano no cuenta con la capacitación en administración de personal, por lo tanto no se cuenta con los conocimientos técnicos de gestión que requiere el sistema de personal, aunado a ello que la Institución no cuenta con un plan de capacitación constante. Así como también la inoperatividad del Área de Evaluación y Desempeño incrementado a ello la falta de personal capacitado para el puesto no permite conocer las debilidades del personal.

La falta de conocimientos y capacitación del personal no permite lograr con la misión encomendada, tal como, contar con información o base datos con la cual se pueda adoptar decisiones de gestión de recursos humano.

2.1.2 Antecedentes teóricos

Inca Allccahuamán, Kiember (2015) en su tesis de pregrado titulada **Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas** cuyo objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional, para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo

compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes.

Los resultados fueron los siguientes:

Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de "sig." se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Inca Allcchuamán, Kiember (2015).

Flores Sulca, Tita (1998) en su tesis de Maestría titulada **formación profesional y desempeño de la enfermera en la gerencia de los servicios de salud del primer nivel de atención** tuvo como objetivo principal determinar el desempeño de la enfermera en la gerencia de los servicios de salud del primer nivel de atención, en función a la formación profesional de la enfermera egresada de la Universidad Nacional del Altiplano (UNA)-PUNO.

El estudio fue de carácter descriptivo y el diseño de investigación en base al módulo de evaluación de Robert Stake que permitió el estudio con una visión logística e integral de las variables.

La población estuvo constituida con 170 enfermeras egresadas de la facultad de enfermería de la UNA-PUNO, entre los años 1985-1990, la muestra constituida por 80 enfermeras que laboran en los servicios del primer nivel de atención en el ámbito de estudio.

Para la recolección de datos se emplearon las técnicas: observación directa, análisis documental y el juicio de expertos con sus respectivos instrumentos diseñados para tal fin.

Los resultados fueron los siguientes:

La formación de la enfermera se caracteriza por ser teórica con escasos niveles de habilidades y destrezas.

La administración como eje integrador de la formación profesional de la enfermera no se pone en práctica.

El perfil profesional permite desarrollar actividades individuales, siendo la investigación la menos realizada.

El desempeño de la enfermera es limitado.

El desempeño de la gerencia de los servicios en relación a la planificación se caracteriza por ser tradicional.

En la organización existe la participación de otros integrantes del equipo de salud, evidenciándose la falta de liderazgo y toma de decisiones.

La ejecución de actividades, es rutinaria cumpliendo actividades de acuerdo a la demanda y carente de soporte técnico científico, la evaluación de actividades es subjetiva y sugerida en cumplimiento a lo dispuesto por el nivel central.

Existiendo, por lo tanto, cierto grado de congruencia entre la formación profesional y el desempeño de la enfermera.

Arévalo Boursot, Romina María Andrea, Goñez Tineo, Luis Alexander y Ponce Díaz, Alfredo (2010), en su tesis de Maestría titulada **La capacitación, remuneración, reconocimiento y el desempeño laboral del personal del complejo hermasie Paget** tuvo como objetivo principal establecer como se relaciona la capacitación, la remuneración y el reconocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores del complejo Hermasie Paget, el tipo de investigación realizado fue el aplicado y el diseño descriptivo correlacional porque trata de establecer las relaciones entre las variables estudiadas y la técnica e instrumento de recolección de la información fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. La población estuvo conformada por 26 trabajadores, conformado por todos los miembros del complejo Hermasie Paget, se seleccionó una muestra no probabilística de tipo intencional, considerando a todos los trabajadores dado que la población es pequeña, La prueba

estadística aplicada fue prueba exacta de Fischer con un margen de error de $p < 0.05$, se comprobó la relación de las variables, capacitación, remuneración y reconocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores del complejo Hermasie Paget, quedando demostrado que la capacitación, remuneración y reconocimiento se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del complejo Hermasie Paget.

Díaz Del Solar, Iván, Chessman Olaechea, Fredy Ángel y Bravo Quispe, Martha Cecilia (2014) en su tesis de maestría titulada **La formación profesional, cultura y clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal civil de la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fuerza aérea del Perú** tuvo como objetivo principal establecer la correlación de la formación profesional cultura y clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal civil de la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fuerza aérea del Perú. , Este estudio fue de tipo aplicativo, de nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental; de carácter transicional. La investigación se realizó en la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, con una población muestra de 109 personal civil que comprende 22 docentes profesionales, 12 docentes técnico, 68 Administrativos y 07 personal de servicio. En el análisis descriptivo: para el análisis univariante se determinó las frecuencias y porcentajes. Para el análisis bivariante se utilizaron las tablas de contingencia (variable 1: formación profesional, cultura y el clima organizacional – variable 2: desempeño Laboral). Se aplicó la prueba de correlación de Spearman por ser datos con una escala cualitativa (escala tipo Likert). Para el Análisis Inferencial: Se utiliza el chi cuadrado, para determinar la independencia entre variables, se llegó a la conclusión que la formación profesional, la cultura y el clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal civil de la Escuela de capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, con un chi

cuadrado cuyo p valor de 0,000($p < 0.05$) y el coeficiente rho de Spearman = 0,564 representando una correlación positiva moderada.

Yataco Magallanes, Elizabeth (2014) en su tesis de maestría titulada **estilos de aprendizaje y desempeño laboral de ciencias contables y financieras en una universidad de lima metropolitana** tuvo como objetivo principal determinar si el estilo de aprendizaje se relaciona con el desempeño académico de los alumnos del I Ciclo académico de la escuela profesional de ciencias contables y financieras, facultad de ciencias empresariales, Universidad Alas Peruanas. La población fue conformada por 97 alumnos del I ciclo académico de la escuela profesional de ciencias contables y financieras, facultad de ciencias empresariales, Universidad Alas Peruanas. La muestra final para la investigación estuvo integrada por 74 alumnos del I ciclo académico de la escuela profesional de ciencias contables y financieras, facultad de ciencias empresariales, Universidad Alas Peruanas. El instrumento utilizado en la investigación fue la encuesta con 20 ítems (tipo de escala Likert). Para medir la confiabilidad y validez se sometió al estadístico alfa de cronbach y juicio de expertos respectivamente.

El estudio demostró que los estilos de aprendizaje guardan relación significativa con el desempeño académico de los alumnos del I ciclo académico de la escuela profesional de ciencias contables y financieras, facultad de ciencias empresariales, Universidad Alas Peruanas.

Calderón Gómez, Javier Jack (2014) en su tesis de maestría titulada **motivación y desempeño laboral en los empleados de la universidad alas peruanas de la facultad de medicina humana y ciencias de la salud en la escuela académico profesional de farmacia y bioquímica 2012** tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral en los empleados de la escuela académico profesional de formación y

bioquímica de la facultad de medicina humana y ciencias de la salud de la Universidad Alas Peruanas 2012, para la cual conto con la participación de 80 empleados de la escuela académico profesional de farmacia y bioquímica de la universidad de medicina humana y ciencias de la salud de la Universidad Alas Peruanas, a quienes se les evaluó mediante dos instrumentos de motivación de Gibran Quintanar Torres (2005) y el cuestionario para evaluar desempeño laboral de Mónica Ríos Villatoro (2010).

Estudio de diseño descriptivo-correlacional de corte transversal hayo que el 70% de la muestra considera que los empleados tienen un nivel medio en su motivación y el 32.5 % considera su desempeño laboral de nivel medio. Así mismo se llegó a la conclusión final: con un nivel de significancia del 95% ($P < 0,05$), se afirma que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los empleados de la escuela académico profesional de farmacia y bioquímica de la universidad de medicina humana y ciencias de la salud de la Universidad Alas Peruanas 2012. (Siendo, relación positiva y significancia, Rho de Spearman = 0.713).

2.1.3 Definición del problema

Problema principal

¿De qué manera se relaciona la formación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?

Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la formación profesional básica con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?

¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?

¿De qué manera se relaciona la capacitación con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

El Departamento de Desarrollo Humano con el fin de lograr la misión encomendada cuenta con recursos humanos con formación profesional técnica administrativa y con formación profesional técnica de salud, primando entre ellos estos últimos, aunado a ello la Institución no cuenta con un plan de capacitación constante al respecto.

Motivo por el cual el presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar si el personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo de la Dirección de Sanidad Policial Lima se encuentra acorde a las exigencias actuales en materia de administración de Recursos Humanos. Y a partir de los resultados, determinar el desarrollo del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo de la Dirección de Sanidad Policial - Lima, dirigido hacia la mejora del rendimiento y el fortalecimiento de sus capacidades que involucra revelar los resultados del presente trabajo de investigación, brindarles asesoría para su desarrollo y ofrecerle oportunidades de aprendizaje.

2.2.2 Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la formación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la formación profesional básica con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Establecer la relación que existe entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Establecer la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

2.2.3 Delimitación del estudio

El presente trabajo de investigación está dirigido a todo el personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio

La justificación del presente estudio de investigación radica en que se busca determinar si el personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima presenta un desempeño laboral que se encuentra acorde a las exigencias actuales, en materia de administración de Recursos Humanos.

La importancia radica en que a partir de los resultados del presente estudio de investigación, se identificaran las necesidades de formación y desarrollo del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo de la Dirección de Sanidad Policial - Lima, dirigido hacia la mejora del desempeño laboral que involucra revelar los resultados del presente estudio de investigación, y ayudarles para alcanzar un rendimiento superior.

2.3 Hipótesis y variables

2.3.1 Supuesto teóricos

Casanova, Fernando (2003) afirma que formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria.

Palací, Francisco (2005) Indica que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo.

De estas teorías, podemos exponer que existe alguna relación entre Formación Profesional y Desempeño Laboral, motivo por el cual se está realizando la presente investigación.

Considerando los mencionados supuestos, se presenta a continuación las siguientes Hipótesis:

2.3.2 Hipótesis

Hipótesis Principal

La formación profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Hipótesis Específicas

La formación profesional básica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

El desarrollo profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima.

La capacitación se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

2.3.3 Variables e indicadores

| Variables: | Dimensiones | Indicadores |
|-----------------------|---|--|
| Formación Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional básica • Desarrollo profesional • Capacitación | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de competencia Profesional • Título Profesional de ingreso PNP • Tiempo de servicio en el puesto • Tiempo de servicio en la PNP • Asistencia a cursos de Especialización relacionado a su profesión • Asistencia a cursos de especialización relacionado con su función o puesto • Asistencia a talleres o cursos de capacitación institucional, relacionados con su función o puesto. • Asistencia a talleres o cursos extrainstitucional, relacionados con su función o puesto. • Numero de rotaciones. • Se involucra con experiencias nuevas. |
| Desempeño laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Cumplimiento de las labores • Cumplimiento de horarios | <ul style="list-style-type: none"> • Conoce la misión de su departamento donde labora. • Conoce la Visión de su departamento donde labora. • Cumple con el objetivo, metas impuesta en el trabajo • Presenta un trabajo de calidad y de forma eficiente. • Cumple con el trabajo asignado, utilizando habilidades y tiempo solicitado. • Tiene disposición para el trabajo bajo presión. • Disposición para trabajar en equipo. • Va a la solución de problemas. • Cumple con el horario establecido • Reconocimiento • Sanciones. |

CAPITULO III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1 Población y muestra

Población

Conformado por 34 efectivos policiales de la salud que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Salud Policial - Lima.

Muestra

Se considera censal es decir no probabilístico de tipo intencional puesto que se seleccionó al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos.

3.2 Metodología

Tipo de investigación: Aplicada.

Nivel de investigación: Descriptiva.

Método y Diseño de la Investigación: Correlacional.

3.3 Técnica e Instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos a través de dos cuestionarios autoadministrado uno correspondiente a formación profesional y otro a desempeño laboral ambos en gradación tipo Likert. Para la validez y confiabilidad de los instrumentos se utilizó Alfa de Cronbach.

3.4 Procesamiento de datos

Para el procedimiento de los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas, se usó de un programa estadístico SPSS versión 24.0, con lo cual se evaluó el coeficiente de correlación entre las diversas variables del estudio.

Se procederá al análisis estadístico para obtener los resultados siguientes siguiendo esta secuencia:

a) Primero se procedió a describir los datos de cada variable a estudiar calculando el promedio, la varianza, la desviación estándar y el error estándar.

b) Luego se calculó las correlaciones significativas entre las variables.

c) Finalmente se contrasta la hipótesis principal de correlación: Para el caso de una correlación entre dos variables se utilizó la correlación R de Pearson con la fórmula:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

d) El contraste de hipótesis con una distribución T basado en la correlación (Rs) con la siguiente formula:

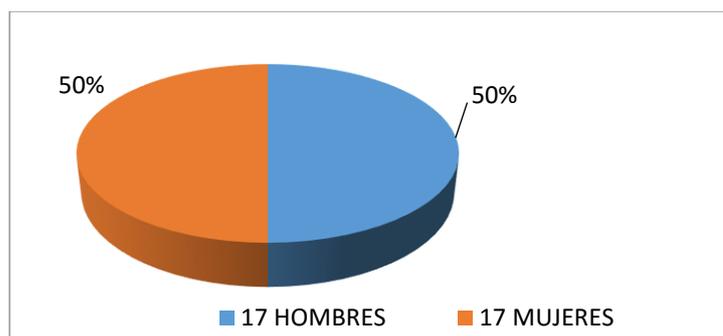
$$t = r_s * \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

e) Todas las pruebas de hipótesis se contrastan a un nivel de significación igual a $p < 0.05$.

CAPITULO IV: Presentación y Análisis de los Resultados

4.1. Presentación de Resultados

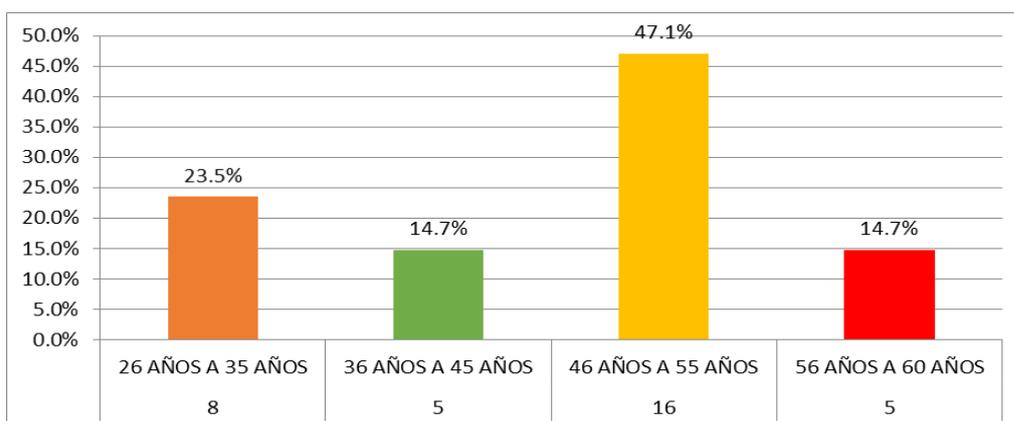
Gráfico 1. Género.



FUENTE: Instrumento Aplicado.

De acuerdo al Gráfico 1, participaron un total de 34 efectivos policiales de la salud que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Salud Policial - Lima, de los cuales el 50% son mujeres y el 50% son varones.

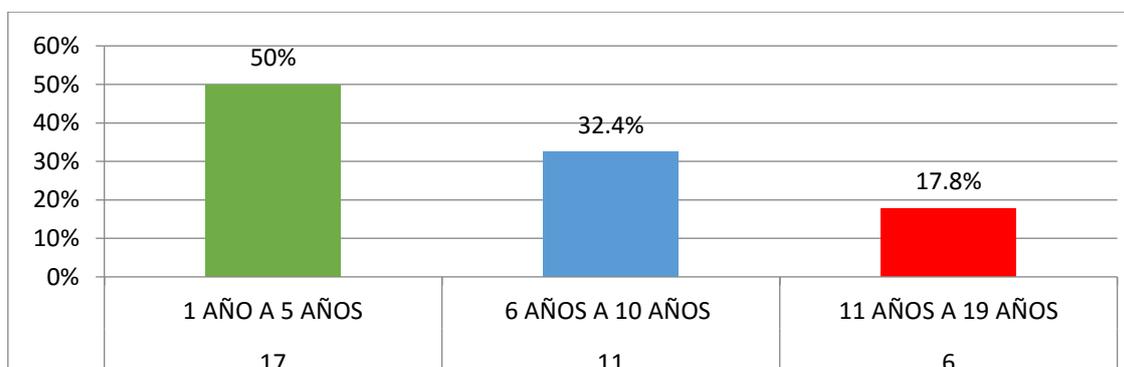
Gráfico 2. Edad.



FUENTE: Instrumento Aplicado.

De acuerdo al Gráfico 2, del 100% de efectivos policiales de la salud que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Salud Policial - Lima, tuvieron edades comprendidas entre 26 años a 60 años, la edad más frecuente corresponde al grupo de 46 a 55 años representando el 47,1%; seguido del grupo de 26 años a 35 con 23,5%, y los demás grupos de edad en menor porcentaje.

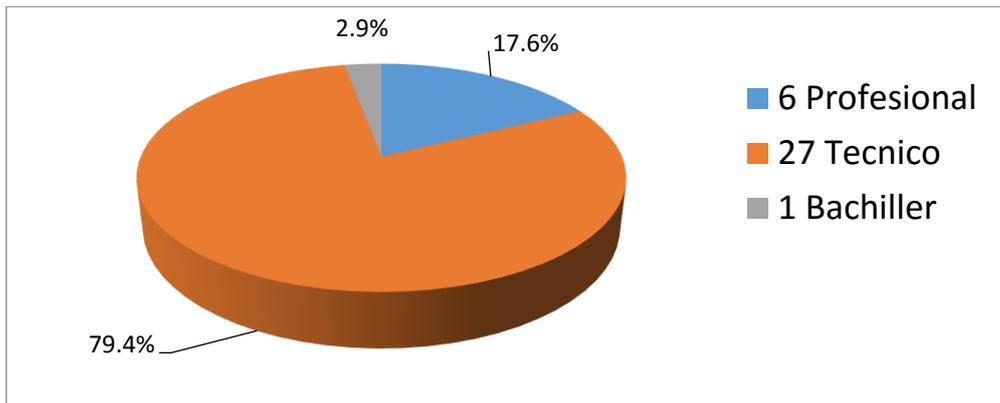
Gráfico 3: Tiempo de servicio en el puesto.



FUENTE: Instrumento Aplicado.

De acuerdo al Gráfico N°3, del 100% de efectivos policiales de la salud que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Salud Policial - Lima, el tiempo de servicio promedio en el puesto fue 6,6 años; el 50% tuvo un tiempo de servicio en el puesto de 1 año a 5 años, el 32,4% tuvo un tiempo de servicio en el puesto entre 6 a 10 años y entre 11 a 19 años el 17,8%.

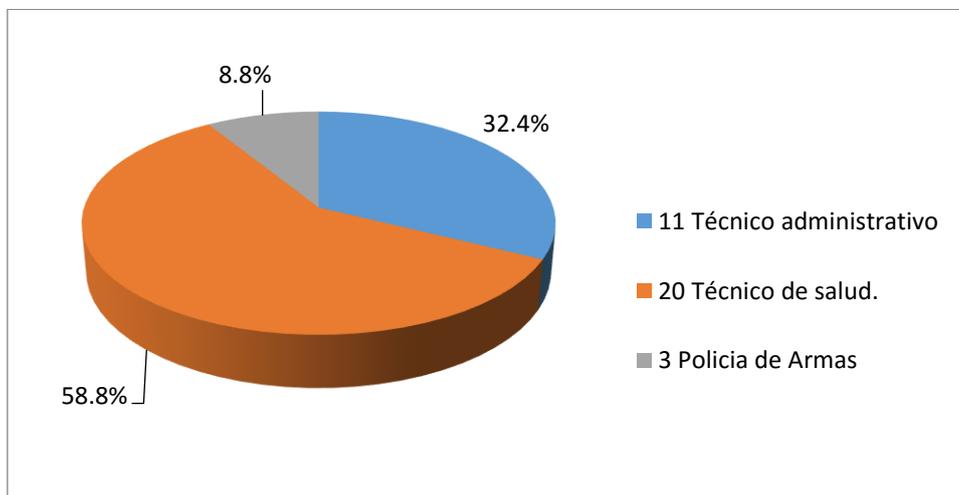
. Gráfico 4. Nivel de competencia Profesional.



FUENTE: Instrumento Aplicado.

Según el Gráfico N° 4, del 100% de efectivos policiales de la salud que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Salud Policial - Lima, el 17,6% fue profesional, 79,4% fueron técnico y 2,9% bachiller.

Gráfico 5: Formación Profesional.



FUENTE: Instrumento Aplicado.

Que del Gráfico N° 5, se puede observar que del 100% del personal administrativo que labora en el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima, el 32,4% es personal con formación profesional técnico administrativo, el 58,8% es personal con formación profesional técnico de salud y el 8,8% es personal policial de Armas.

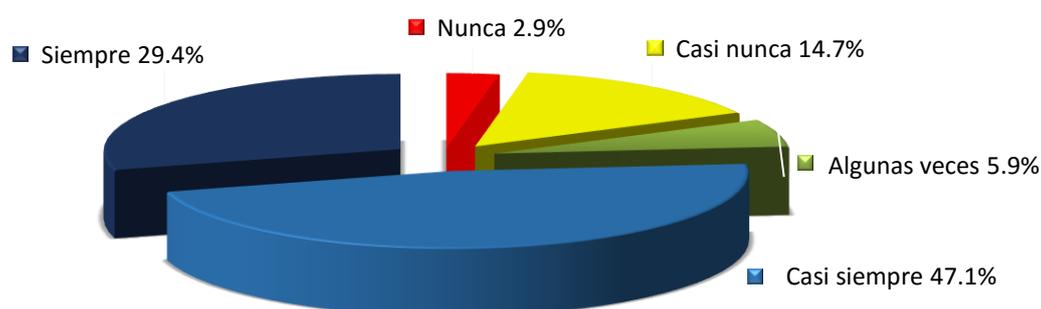
I FORMACION PROFESIONAL
A. FORMACION PROFESIONAL BASICA

Tabla 1. El nivel de competencia profesional es la adecuada para sus labores.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 1 | 2,9 |
| Casi nunca | 5 | 14,7 |
| Algunas veces | 2 | 5,9 |
| Casi siempre | 16 | 47,1 |
| Siempre | 10 | 29,4 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Gráfico 6. El nivel de competencia profesional es adecuado para sus labores.



FUENTE: Tabla 1.

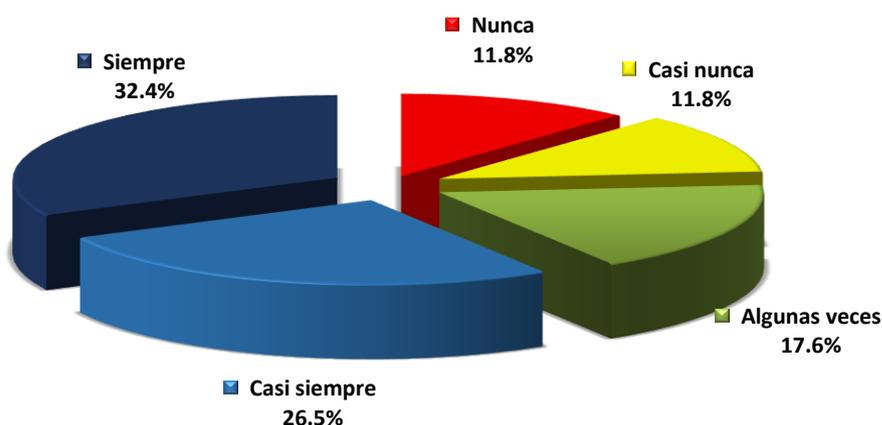
La Tabla N° 1 – Grafico N°6, indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si consideran su nivel de formación es la adecuada para sus labores, 16 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 47,1%, 10 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 29,4%, 5 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 14,7%, 2 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 5,9%, 1 efectivo policial refiere nunca lo que representa el 2,9%.

Tabla 2. El título profesional de ingreso a la PNP es adecuado para sus labores.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 4 | 11,8 |
| Casi nunca | 4 | 11,8 |
| Algunas veces | 6 | 17,6 |
| Casi siempre | 9 | 26,5 |
| Siempre | 11 | 32,4 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Gráfico 7. El título profesional de ingreso a la PNP es adecuado para sus labores.



FUENTE: Tabla 2.

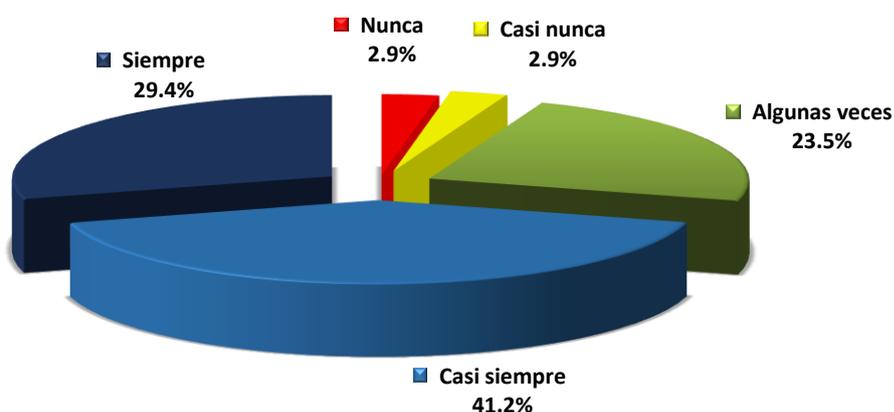
La Tabla N° 2 – Grafico N°7 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si consideran que su título profesional que origino su alta en la Policía Nacional del Perú es la adecuada para el desarrollo de sus labores, 11 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 32,4%, 9 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 26,5%, 6 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 17,6%, 4 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 11,8%, 4 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 11,8%.

Tabla 3. El tiempo de servicio en la PNP es la adecuada para sus labores.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 1 | 2,9 |
| Casi nunca | 1 | 2,9 |
| Algunas veces | 8 | 23,5 |
| Casi siempre | 14 | 41,2 |
| Siempre | 10 | 29,4 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado

Grafico 8. El tiempo de servicio en la PNP es adecuado para sus labores



FUENTE: Tabla 3.

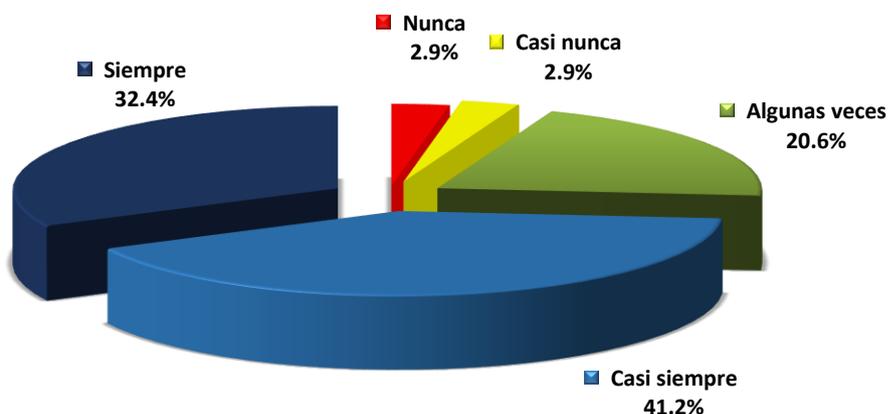
La Tabla N° 3 – Grafico N°8 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si considera su tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú es la adecuada para el desarrollo de sus labores, 14 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 41,2%, 10 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 29,4%, 8 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 23,5%, 1 efectivo policial refiere casi nunca lo que representa el 2,9%, 1 efectivo policial refiere nunca lo que representa el 2,9%.

Tabla 4. El tiempo de servicio en el puesto es adecuado para sus labores.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 1 | 2,9 |
| Casi nunca | 1 | 2,9 |
| Algunas veces | 7 | 20,6 |
| Casi siempre | 14 | 41,2 |
| Siempre | 11 | 32,4 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 9. El tiempo de servicio en el puesto es adecuado para sus labores.



FUENTE: Tabla 4.

La Tabla N°4 – Grafico N°9 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si consideran que su tiempo de servicio en su puesto de trabajo es la adecuada para el desarrollo de sus labores, 14 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 41,2%, 11 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 32,4%, 7 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 20,6%, 1 efectivo policial refiere casi nunca lo que representa el 2,9%, 1 efectivo policial refiere nunca lo que representa el 2,9%.

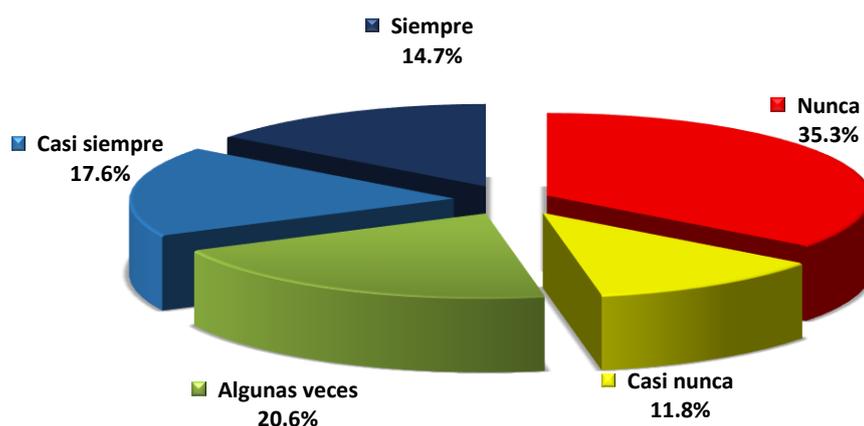
B. DESARROLLO PROFESIONAL

Tabla 5. Asistencia a especialización relacionada a su profesión.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 12 | 35,3 |
| Casi nunca | 4 | 11,8 |
| Algunas veces | 7 | 20,6 |
| Casi siempre | 6 | 17,6 |
| Siempre | 5 | 14,7 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 10. Asistencia a especialización relacionada a su profesión.



FUENTE: Tabla 5.

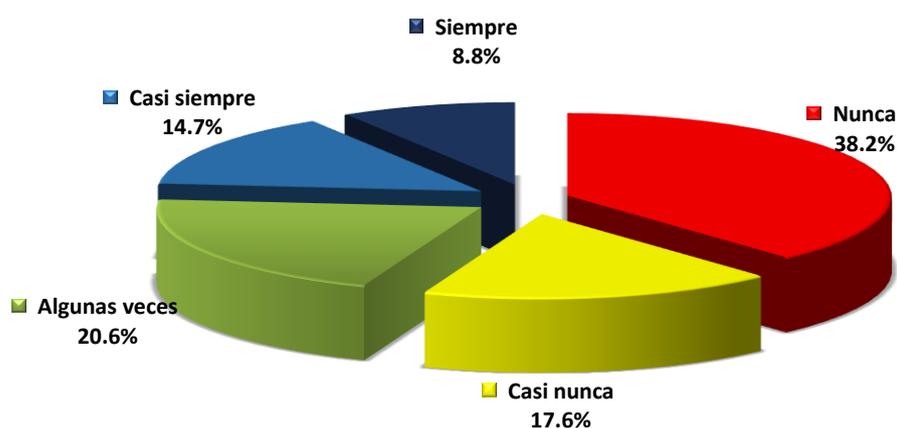
La Tabla N°5 – Grafico N°10 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto si asisten a cursos de especialización con relación a su profesión que origino su alta en la institución PNP, 12 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 35,3%, 7 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 20,6%, 6 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 17,6%, 5 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 14,7%, 4 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 11,8%.

Tabla 6. Asistencia a especialización relacionada a su puesto.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 13 | 38,2 |
| Casi nunca | 6 | 17,6 |
| Algunas veces | 7 | 20,6 |
| Casi siempre | 5 | 14,7 |
| Siempre | 3 | 8,8 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 11. Asistencia a especialización relacionada a su puesto.



FUENTE: Tabla 6.

La Tabla N° 6 – Grafico N° 11 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si asiste a cursos de especialización relacionados con su función o puesto, 13 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 38,2%, 7 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 20,6%, 6 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 17,6%, 5 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 14,7%, 3 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 8,8%.

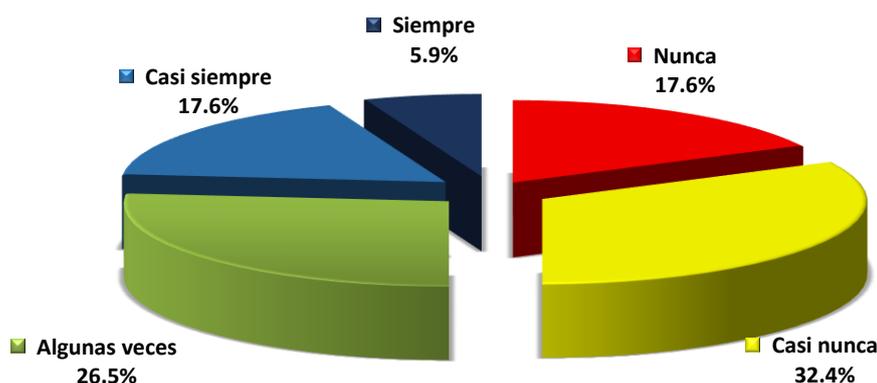
C. CAPACITACION

Tabla 7. Asistencia a cursos de capacitación institucional.

| RESPUESTAS | N | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 6 | 17,6 |
| Casi nunca | 11 | 32,4 |
| Algunas veces | 9 | 26,5 |
| Casi siempre | 6 | 17,6 |
| Siempre | 2 | 5,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 12. Asistencia a cursos de capacitación institucional.



FUENTE: Tabla 7.

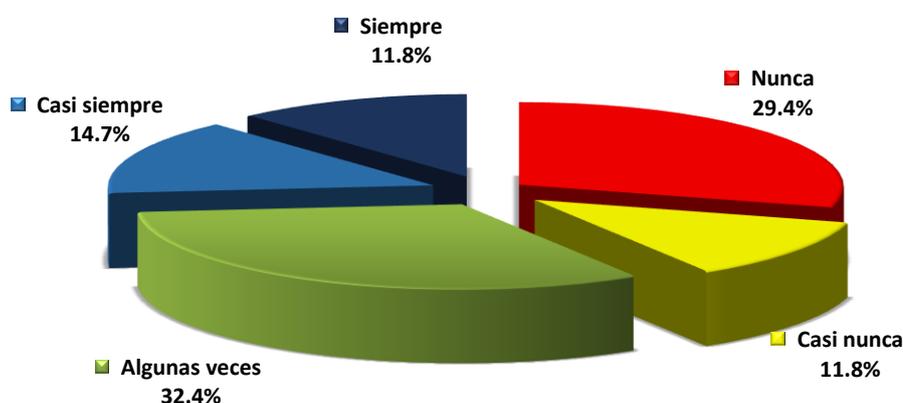
La Tabla N° 7 – Grafico N° 12 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si asiste a cursos y/o talleres de capacitación institucional relacionados con su función o puesto, 11 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 32,4%, 9 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 26,5%, 6 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 17,6%, 6 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 17,6%, 2 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 2,9%.

Tabla 8. Asistencia a cursos de capacitación extra institucionales.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 10 | 29,4 |
| Casi nunca | 4 | 11,8 |
| Algunas veces | 11 | 32,4 |
| Casi siempre | 5 | 14,7 |
| Siempre | 4 | 11,8 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafica 13. Asiste a cursos de capacitación extra institucionales.



FUENTE: Tabla 8.

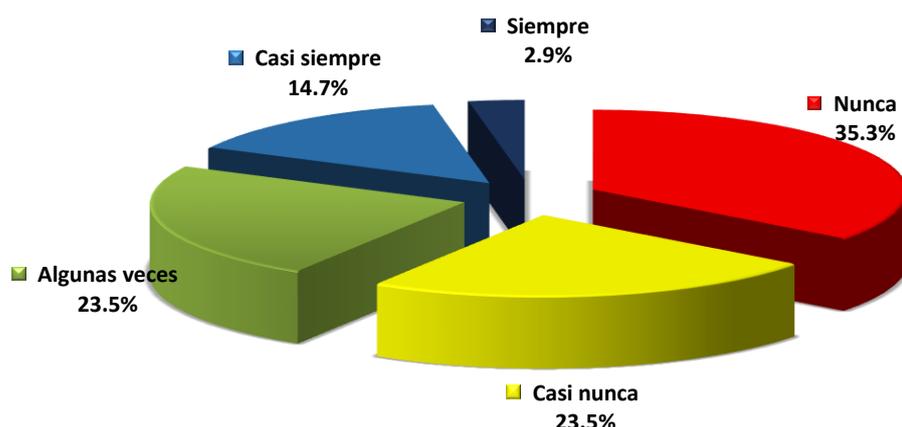
En la Tabla N° 8 – Grafica N°13 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si asiste a cursos y/o talleres de capacitación extra institucionales relacionados con su función o puesto , 11 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 32,4%, 10 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 29,4%, 5 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 14,7%, 4 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 11,8%, 4 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 11,8%.

Tabla 9. Rotaciones en el departamento de desarrollo humano.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 12 | 35,3 |
| Casi nunca | 8 | 23,5 |
| Algunas veces | 8 | 23,5 |
| Casi siempre | 5 | 14,7 |
| Siempre | 1 | 2,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 14. Rotaciones en el departamento de desarrollo humano.



FUENTE: Tabla 9.

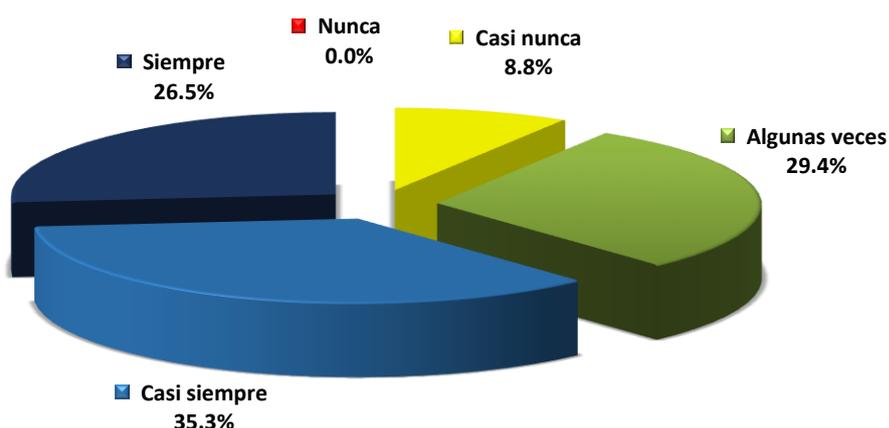
La Tabla N° 9 – Grafico N°14 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si como parte de la capacitación, se realizan rotaciones en el departamento de desarrollo humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima, 12 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 35,3%, 8 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 23,5%, 8 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 23,5%, 5 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 14,7%, 1 efectivo policial refiere siempre lo que representa el 2,9%.

Tabla 10. Involucramiento en experiencias nuevas.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 0 | 0,0 |
| Casi nunca | 3 | 8,8 |
| Algunas veces | 10 | 29,4 |
| Casi siempre | 12 | 35,3 |
| Siempre | 9 | 26,5 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico15. Involucramiento en experiencias nuevas.



FUENTE: Tabla 10.

La Tabla N° 10 – Grafico N°15 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si se involucra con experiencias nuevas, 12 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 35,3%, 10 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 29,4%, 9 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 26,5%, 3 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 8,8%.

II DESEMPEÑO LABORAL

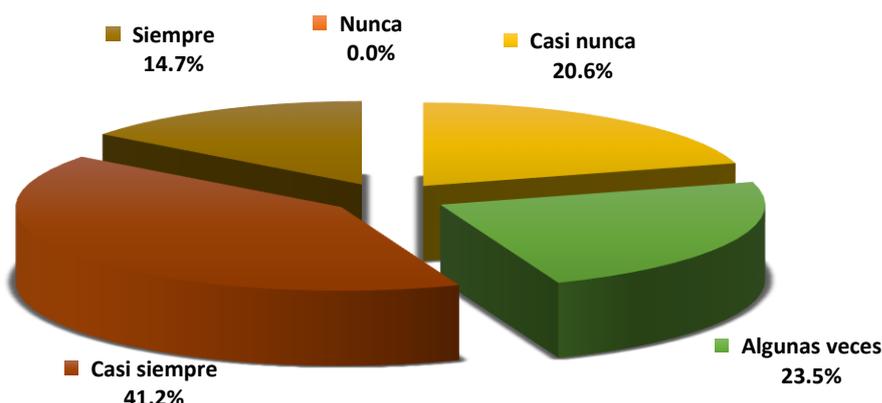
A. LOGRO DE OBJETIVOS

Tabla 11. Se toma en cuenta la misión del departamento donde labora.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 0 | 0,0 |
| Casi nunca | 7 | 20,6 |
| Algunas veces | 8 | 23,5 |
| Casi siempre | 14 | 41,2 |
| Siempre | 5 | 14,7 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 16. Se toma en cuenta la misión del departamento donde labora.



FUENTE: Tabla 11.

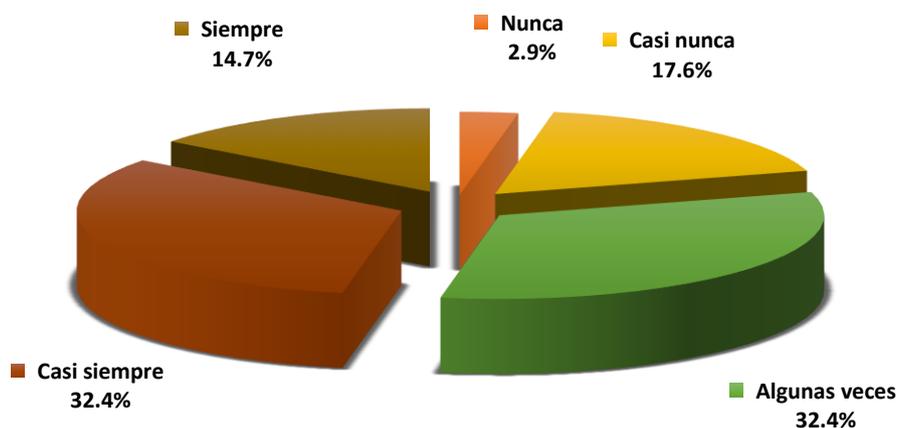
La Tabla N° 11 – Grafico N°16 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si considera que el personal se desempeña laboralmente tomando en cuenta la misión de Departamento donde labora, 14 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 41,2%, 8 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 23,5%, 7 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 20,6%, 5 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 14,7%.

Tabla 12. Se toma en cuenta la visión del departamento donde labora.

| | n | % |
|----------------------|-----------|--------------|
| Nunca | 1 | 2,9 |
| Casi nunca | 6 | 17,6 |
| Algunas veces | 11 | 32,4 |
| Casi siempre | 11 | 32,4 |
| Siempre | 5 | 14,7 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 17. Se toma en cuenta la visión del departamento donde labora.



FUENTE: Tabla 12.

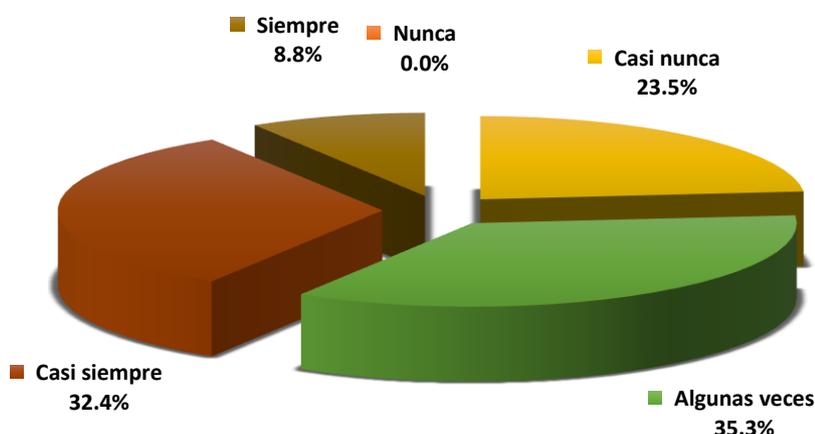
La Tabla N° 12 – Grafico N°17 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si considera que el personal se desempeña laboralmente teniendo en consideración la visión del Departamento donde labora, 11 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 32,4%, 11 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 32,4%, 6 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 17,6%, 5 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 14,7%, 1 efectivo policial refiere nunca lo que representa el 2,9%.

Tabla 13. Se logran los objetivos en los plazos establecidos.

| RESPUESTAS | n | % |
|----------------------|-----------|--------------|
| Nunca | 0 | 0,0 |
| Casi nunca | 8 | 23,5 |
| Algunas veces | 12 | 35,3 |
| Casi siempre | 11 | 32,4 |
| Siempre | 3 | 8,8 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 18. Se logran los objetivos, en los plazos establecidos.



FUENTE: Tabla 13.

La Tabla N° 13 – Grafico N°18 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si considera que en el departamento donde labora, se logran los objetivos y metas propuestas, en los plazos establecidos, 12 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 35,3%, 11 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 32,4%, 8 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 23,5%, 3 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 8,8%.

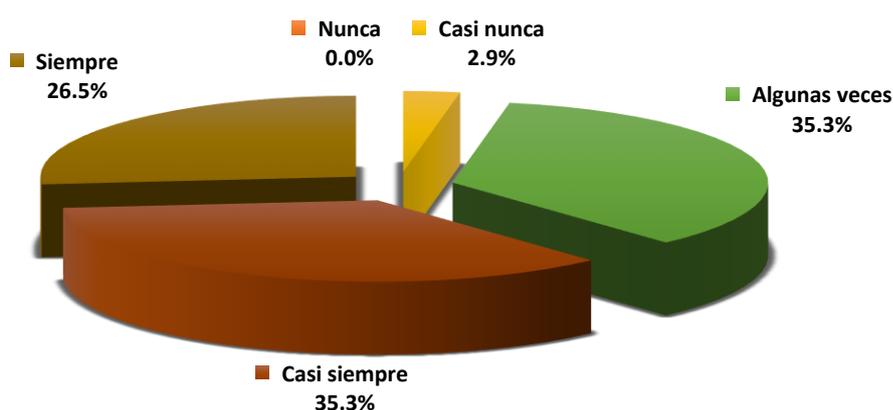
B. CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES

Tabla 14. Presentan trabajos de calidad y de forma eficiente.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 0 | 0,0 |
| Casi nunca | 1 | 2,9 |
| Algunas veces | 12 | 35,3 |
| Casi siempre | 12 | 35,3 |
| Siempre | 9 | 26,5 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 19. Presentan trabajos de calidad y de forma eficiente.



FUENTE: Tabla 14.

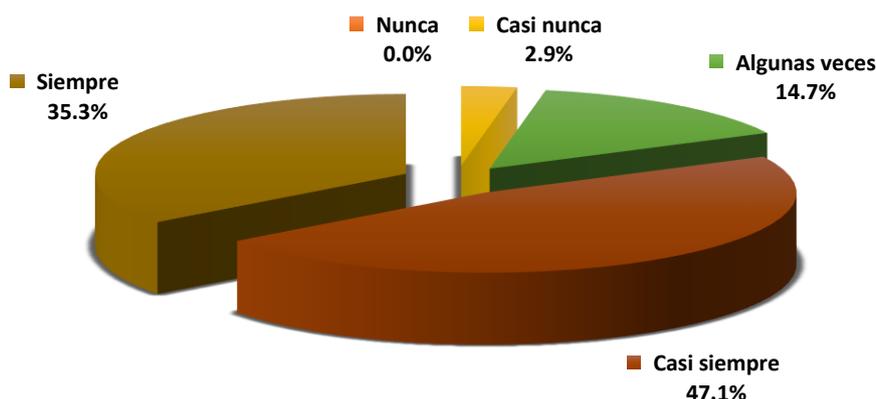
La Tabla N° 14 – Grafico N°19 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si considera que en el departamento donde labora, presentan trabajo de calidad y de forma eficiente, 12 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 35,3%, 12 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 35,3%, 9 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 26,5%, 1 efectivo policial refiere casi nunca lo que representa el 2,9%.

Tabla 15. Cumplimiento de tareas asignadas, utilizando habilidades y tiempo solicitado.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 0 | 0,0 |
| Casi nunca | 1 | 2,9 |
| Algunas veces | 5 | 14,7 |
| Casi siempre | 16 | 47,1 |
| Siempre | 12 | 35,3 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 20. Cumplimiento de tareas asignadas, utilizando habilidades y tiempo solicitado.



FUENTE: Tabla 15.

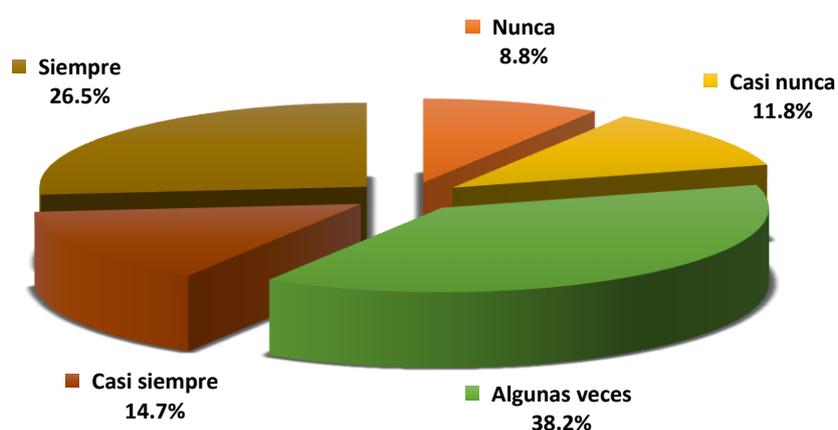
La Tabla N° 15 – Grafico N°20 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si considera que cumple con los diferentes trabajos y tareas asignadas, utilizando habilidades y tiempo solicitado, 16 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 47,1%, 12 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 35,3%, 5 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 14,7%, 1 efectivo policial refiere casi nunca lo que representa el 2,9%.

Tabla 16. Disposición para el trabajo bajo presión.

| RESPUESTAS | N | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 3 | 8,8 |
| Casi nunca | 4 | 11,8 |
| Algunas veces | 13 | 38,2 |
| Casi siempre | 5 | 14,7 |
| Siempre | 9 | 26,5 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 21. Disposición para el trabajo bajo presión.



FUENTE: Tabla 16

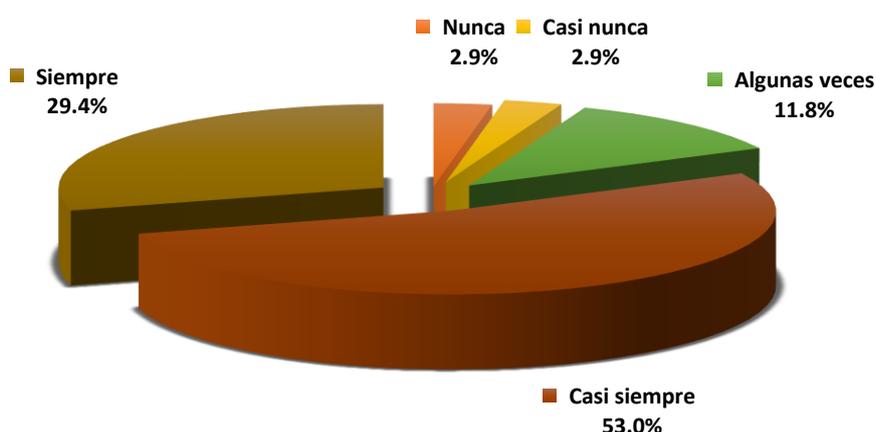
La Tabla N° 16 – Grafico N°21 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si cree, que cuando se presentan situaciones imprevistas, tiene disposición para el trabajo bajo presión, 13 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 38,2%, 9 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 26,5%, 5 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 14,7%, 4 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 11,8%, 3 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 8,8%.

Tabla 17. Disposición para trabajar en equipo.

| RESPUESTAS | N | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 1 | 2,9 |
| Casi nunca | 1 | 2,9 |
| Algunas veces | 4 | 11,8 |
| Casi siempre | 18 | 52,9 |
| Siempre | 10 | 29,4 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafica 22. Disposición para trabajar en equipo.



FUENTE: Tabla 17.

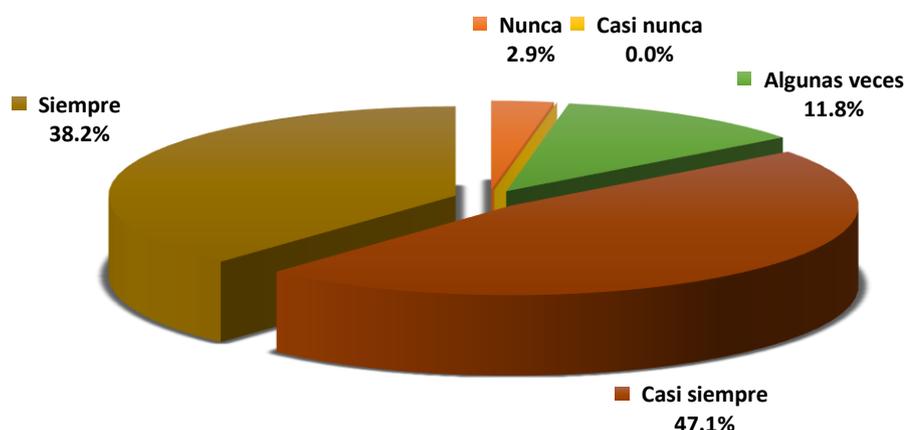
La Tabla N° 17 – Grafico N°22 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a la actitud que tiene para trabajar en equipo, con el personal del departamento donde labora, la considera adecuada, 18 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 52,9%, 10 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 29,4%, 4 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 11,8%, 1 efectivo policial refiere casi nunca lo que representa el 2,9%, 1 efectivo policial refiere nunca lo que representa el 2,9%.

Tabla 18. En situaciones imprevistas va a la solución de problemas.

| RESPUESTAS | N | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 1 | 2,9 |
| Casi nunca | 0 | 0,0 |
| Algunas veces | 4 | 11,8 |
| Casi siempre | 16 | 47,1 |
| Siempre | 13 | 38,2 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 23. En situaciones imprevistas va a la solución de problemas.



FUENTE: Tabla 18.

La Tabla N° 18 – Grafico N°23 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si cree, que cuando se presentan situaciones imprevistas en su puesto va a la solución de problemas, 16 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 47,1%, 13 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 38,2%, 4 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 11,8%, 1 efectivo policial refiere nunca lo que representa el 2,9%.

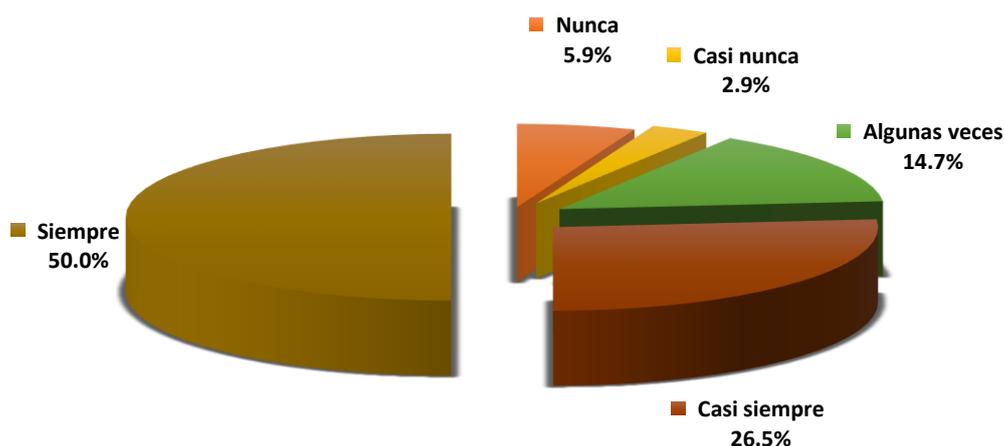
B. CUMPLIMIENTO DE HORARIOS

Tabla 19. Cumplimiento con el horario establecido.

| RESPUESTAS | N | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 2 | 5,9 |
| Casi nunca | 1 | 2,9 |
| Algunas veces | 5 | 14,7 |
| Casi siempre | 9 | 26,5 |
| Siempre | 17 | 50,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 24. Cumplimiento con el horario establecido.



FUENTE: Tabla 19.

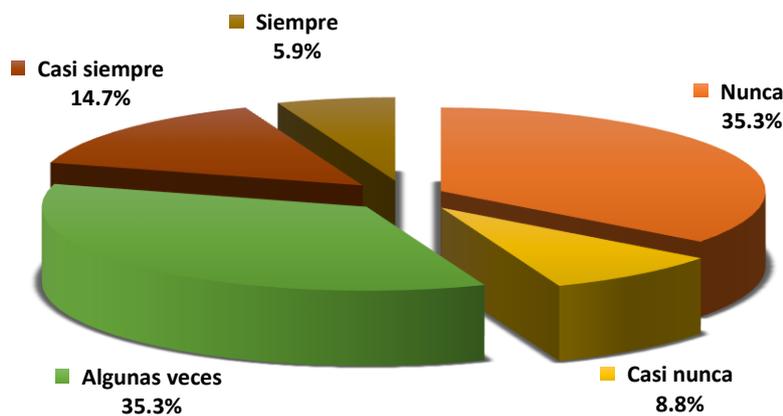
La Tabla N° 19 – Grafico N°24 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si considera que el personal que labora en su departamento, cumplen con el horario establecido, 17 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 50,0%, 9 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 26,5%, 5 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 14,7%, 2 efectivos policiales refieren casi nunca que representa el 2,9%, 1 efectivo policial refiere nunca lo que representa el 2,9%.

Tabla 20. Existencia del debido reconocimiento.

| | n | % |
|----------------------|-----------|--------------|
| Nunca | 12 | 35,3 |
| Casi nunca | 3 | 8,8 |
| Algunas veces | 12 | 35,3 |
| Casi siempre | 5 | 14,7 |
| Siempre | 2 | 5,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 25. Existencia del debido reconocimiento.



FUENTE: Tabla 20.

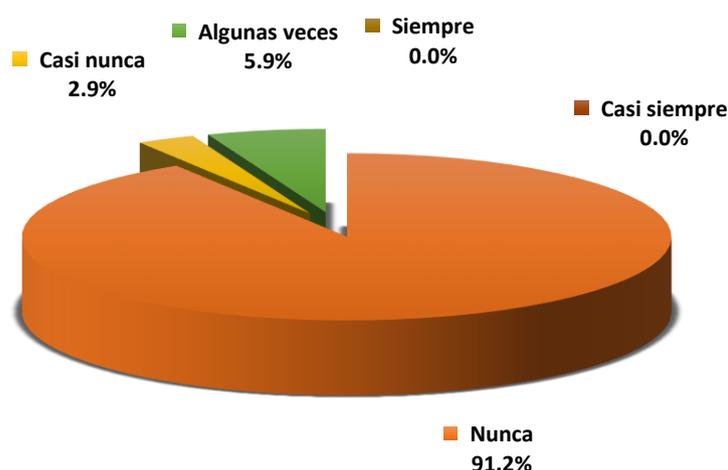
La Tabla N° 20 – Grafico N°25 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a si cree que con relación al cumplimiento de horarios-desempeño laboral se viene logrando el debido reconocimiento, 12 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 35,3%, 12 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 35,3%, 5 efectivos policiales refieren casi siempre lo que representa el 14,7%, 3 efectivos policiales refieren casi nunca lo que representa el 8,8%, 2 efectivos policiales refieren siempre lo que representa el 5,9%.

Tabla 21. Sanciones según régimen disciplinario PNP.

| RESPUESTAS | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Nunca | 31 | 91,2 |
| Casi nunca | 1 | 2,9 |
| Algunas veces | 2 | 5,9 |
| Casi siempre | 0 | 0,0 |
| Siempre | 0 | 0,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

FUENTE: Instrumento Aplicado.

Grafico 26. Sanciones según régimen disciplinario PNP.



FUENTE: Tabla 21.

La Tabla N° 21 – Grafico N°26 indican los resultados de la encuesta realizada a los 34 efectivos policiales, que laboran como personal administrativo del Departamento de Desarrollo humano de la Dirección de sanidad Policial –Lima, que manifiestan respecto a lo que va del año (enero-junio 2017), 31 efectivos policiales refieren nunca lo que representa el 91,2%, 2 efectivos policiales refieren algunas veces lo que representa el 5,9%, 1 efectivo policial refiere casi nunca lo que representa el 2,9%.

4.2. Contratación de Hipótesis

Para la contratación de la hipótesis se recurre:

Primero: A dos cuestionarios auto administrado uno correspondiente a formación profesional y otro a desempeño laboral ambos en gradación tipo Likert.

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Algunas Veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Segundo: Para el caso de la valoración o puntuaciones de las Correlaciones "R" de PEARSON obtenidas se tiene lo siguiente:

| Tabla 22: VALOR "R" DE PEARSON | INTERPRETACION |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Correlación positiva perfecta |
| 0,8 – 0,99 | Correlación positiva intensa |
| 0,6 – 0,79 | Correlación positiva alta |
| 0,4 - 0,59 | Correlación positiva moderada |
| 0,2 – 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,01 – 0,19 | Correlación positiva escasa |
| 0 | Correlación nula |

Tercero: Para responder el objetivo general se recurre a las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No existe correlación en los puntajes de la escala formación profesional con la escala desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

H₁: Existe correlación en los puntajes de la escala formación profesional con la escala desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Para estas hipótesis se encontró una correlación “R” de Pearson igual a 0,46 y con un valor p igual a 0,006, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, existe la correlación directa y significativa entre la formación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima. (Tabla 23, Gráfica 27).

Gráfica 27 Dispersión de los puntajes Likert de la escala formación profesional con la escala desempeño laboral de los efectivos policiales de la salud. (n=34).

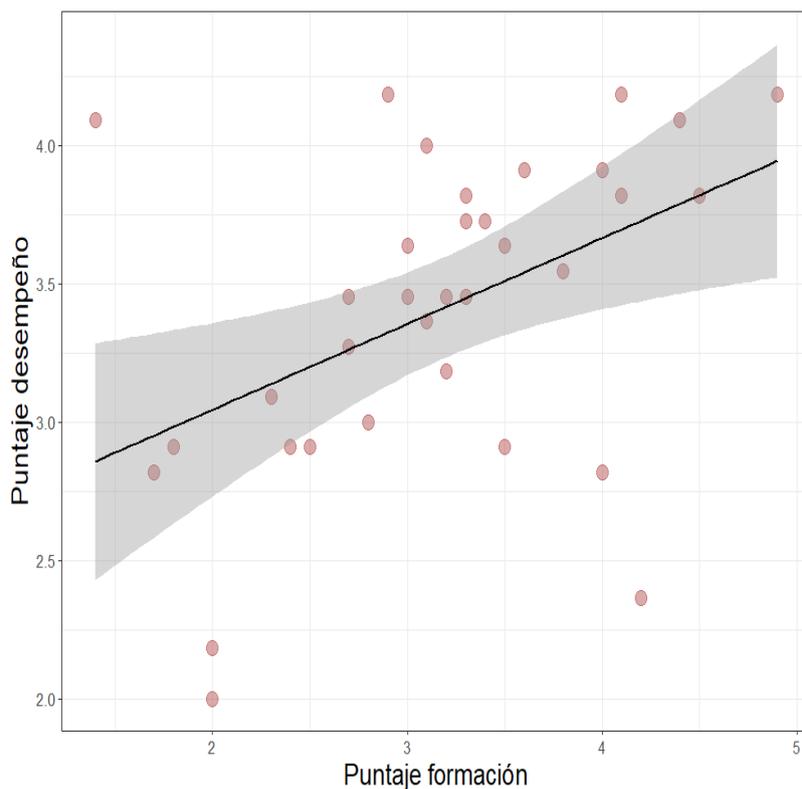


Tabla 23. Correlación de desempeño profesional con la formación profesional y sus dimensiones.

| Puntaje | | Puntaje desempeño |
|------------------------|--------------|--------------------------|
| Formación profesional | R de Pearson | 0,46 |
| | Valor p | 0,006 |
| Dimensiones | | |
| Formación básica | R de Pearson | 0,42 |
| | Valor p | 0,013 |
| Desarrollo profesional | R de Pearson | 0,42 |
| | Valor p | 0,014 |
| Capacitación | R de Pearson | 0,39 |
| | Valor p | 0,023 |

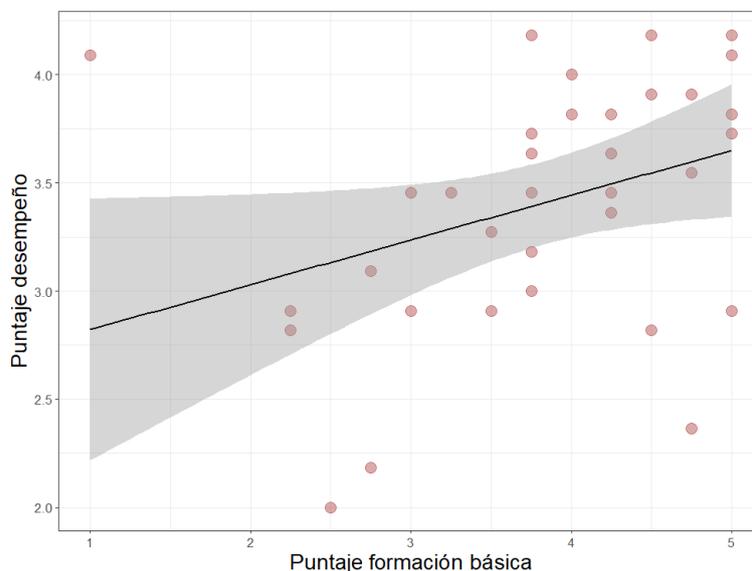
Para responder el primer objetivo específico se recurre a las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No existe correlación en los puntajes de la dimensión formación profesional básica con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

H₁: Existe correlación en los puntajes de la dimensión formación profesional básica con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Para estas hipótesis se encontró una correlación "R" de Pearson igual a 0,42 y con un valor p igual a 0,013, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, existe la correlación directa y significativa entre la dimensión formación profesional básica, con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima. (Tabla 23, gráfica 28).

Gráfica 28. Dispersión de los puntajes Likert de la dimensión formación profesional básica con la escala desempeño laboral de los efectivos policiales de la salud. (n=34).



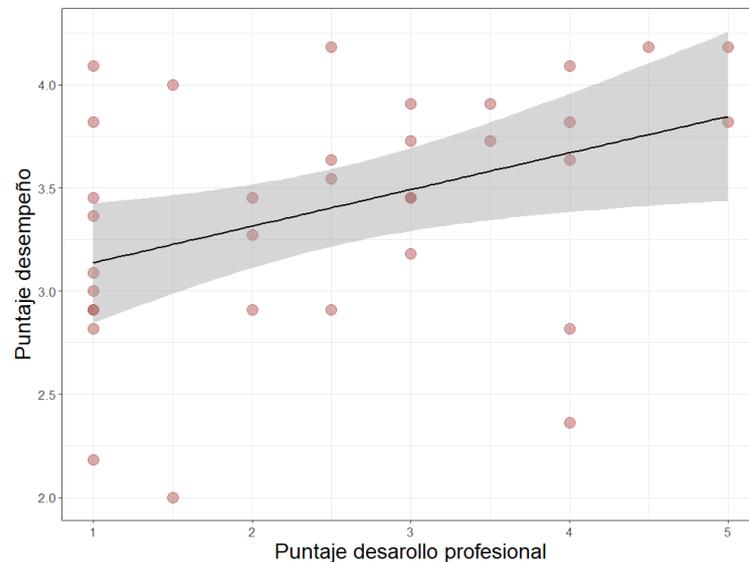
Para responder el segundo objetivo específico se recurre a las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No existe correlación en los puntajes de la dimensión desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

H₁: Existe correlación en los puntajes de la dimensión desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Para estas hipótesis se encontró una correlación “R” de Pearson igual a 0,42 y con un valor p igual a 0,014, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, existe la correlación directa y significativa entre la dimensión desarrollo profesional, con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima. (Tabla 23 Grafica 29).

Gráfica 29. Dispersión de los puntajes Likert de dimensión desarrollo profesional con la escala desempeño laboral de los efectivos policiales de la salud. (n=34).



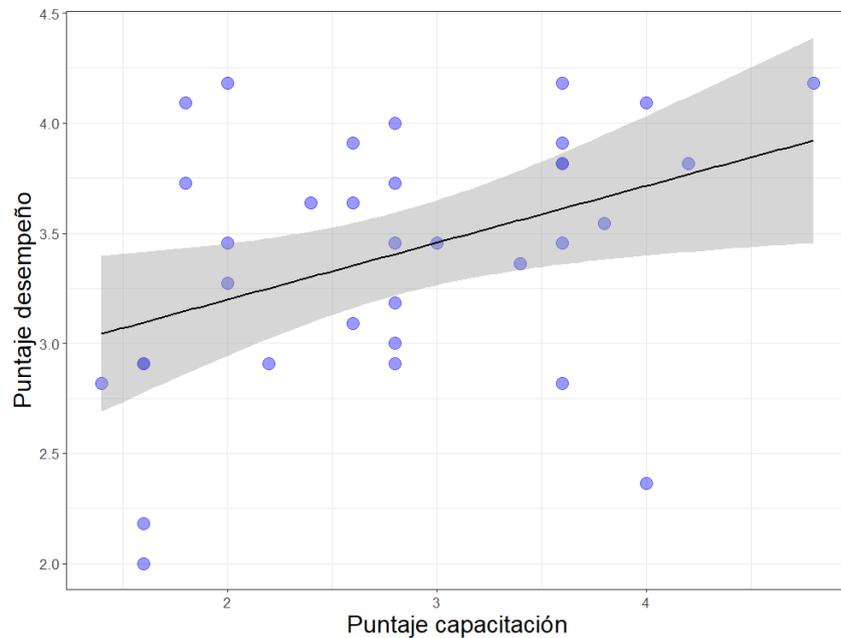
Para responder el tercer objetivo específico se recurre a las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No existe correlación en los puntajes de la dimensión de la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

H₁: Existe correlación en los puntajes de la dimensión de la capacitación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.

Para estas hipótesis se encontró una correlación "R" de Pearson igual a 0,39 y con un valor p igual a 0,023, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, existe la correlación directa y significativa entre la dimensión capacitación, con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima. (Tabla 23, gráfica 30).

Gráfica 30. Dispersión de los puntajes Likert de dimensión capacitación profesional con la escala desempeño laboral de los efectivos policiales de la salud. (n=34).



4.3. Discusión de Resultados

En la investigación realizada podemos apreciar respecto a las variables formación profesional y desempeño laboral lo siguiente:

Primero se procedió a describir los datos de cada variable a estudiar calculando el promedio, la varianza, la desviación estándar y el error estándar, luego se calculó las correlaciones significativas entre las variables y finalmente se contrasta la hipótesis principal de correlación: Para el caso de una correlación entre dos variables se utilizó la correlación “R” de Pearson.

4.3.1 En el contraste de la Hipótesis General, los resultados que nos muestran en la Tabla 23 y la Gráfica 27 que la formación profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial – Lima se relacionan directa y significativamente porque se encontró una correlación “R” de Pearson igual a 0,46 y

con un valor p igual a 0,006, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula y se demuestra que ambas variables estudiadas son dependientes, porque existe una relación entre ellas representando una **correlación positiva moderada**. Por lo tanto se acepta la relación entre la formación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima.

4.3.2 En el contraste de la Hipótesis General, los resultados que nos muestran en la Tabla 23 y la Gráfica 28 que la formación profesional básica y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial – Lima se relacionan directa y significativamente porque se encontró una correlación “R” de Pearson igual a 0,42 y con un valor p igual a 0,013, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula y se demuestra que ambas variables estudiadas son dependientes, porque existe una relación entre ellas representando una **correlación positiva moderada**. Por lo tanto, se acepta la relación entre la formación profesional básica con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima.

4.3.3 En el contraste de la Hipótesis General, los resultados que nos muestran en la Tabla 23 y la Gráfica 29 que el desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial – Lima se relacionan directa y significativamente porque se encontró una correlación “R” de Pearson igual a 0,42 y con un valor p igual a 0,014, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula y se demuestra que ambas variables estudiadas son dependientes, porque existe una relación entre ellas representando una **correlación positiva moderada**. Por lo

tanto se acepta la relación entre la formación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima.

4.3.4 En el contraste de la Hipótesis General, los resultados que nos muestran en la Tabla 23 y la Gráfica 30 que la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial – Lima se relacionan directa y significativamente porque se encontró una correlación “R” de Pearson igual a 0,39 y con un valor p igual a 0,023, según este valor hay evidencias para rechazar la hipótesis nula y se demuestra que ambas variables estudiadas son dependientes, porque existe una relación entre ellas representando una correlación **positiva baja**. Por lo tanto se acepta la relación entre la capacitación con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de desarrollo humano de la dirección de Sanidad Policial - Lima.

Estos resultados concuerdan con la investigación realizada FLORES SULCA, Tita (1998) en su tesis de Maestría titulada “formación profesional y desempeño de la enfermera en la gerencia de los servicios de salud del primer nivel de atención” tuvo como objetivo principal determinar el desempeño de la enfermera en la gerencia de los servicios de salud del primer nivel de atención, en función a la formación profesional de la enfermera egresada de la Universidad Nacional del Altiplano (UNA)-PUNO. Se concluyó que la formación de la enfermera se caracteriza por ser teórica con escasos niveles de habilidades y destrezas, la administración como eje integrador de la formación profesional de la enfermera no se pone en práctica, el desempeño de la gerencia de los servicios en relación a la planificación se caracteriza por ser tradicional y la ejecución de actividades, es rutinaria cumpliendo actividades de acuerdo a la demanda y carente de soporte técnico científico, la

evaluación de actividades es subjetiva y sugerida en cumplimiento a lo dispuesto por el nivel central. **Existiendo, por lo tanto, cierto grado de congruencia entre la formación profesional y el desempeño de la enfermera.** Del mismo modo concordamos con AREVALO BOURSOT, Romina María Andrea, GOÑEZ TINEO, Luis Alexander y PONCE DIAZ, Alfredo (2010), en su tesis de Maestría titulada “La capacitación, remuneración, reconocimiento y el desempeño laboral del personal del complejo hermasie Paget” tuvo como objetivo principal establecer cómo se relaciona la capacitación, la remuneración y el reconocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores del complejo Hermasie Paget. Se concluyó **que la capacitación, remuneración y reconocimiento se relacionan positivamente con el desempeño laboral** de los trabajadores del complejo Hermasie Paget. De igual manera coincidimos con Díaz Del Solar, Iván, Chessman Olaechea, Fredy Ángel y Bravo Quispe, Martha Cecilia (2014) en su tesis de maestría titulada “La formación profesional, cultura y clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal civil de la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fuerza aérea del Perú” tuvo como objetivo principal establecer la correlación de la formación profesional cultura y clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal civil de la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fuerza aérea del Perú. Llegó a la conclusión que la formación profesional, la cultura y el clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal civil de la Escuela de capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, con un chi cuadrado cuyo p valor de 0,000($p < 0.05$) y el coeficiente rho de Spearman $= 0,564$ **representando una correlación positiva moderada.**

CAPÍTULO V: Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

- 5.1.1** La formación profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima con un valor p igual a 0,006 y el coeficiente de Pearson igual a 0,46 **Representando una correlación positiva moderada.**
- 5.1.2** La formación profesional básica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima con un valor p igual a 0,013 y el coeficiente de Pearson igual a 0,42 **Representando una correlación positiva moderada.**
- 5.1.3** El desarrollo profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima con un valor p igual a 0,014 y el coeficiente de Pearson igual a 0,42 **Representando una correlación positiva moderada.**
- 5.1.4** La capacitación se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima con un valor p igual a 0,023 y el coeficiente de Pearson igual a 0,39 **Representando una correlación positiva baja.**

5.2 Recomendaciones

- 5.2.1** Captación e incorporación al Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima., personal con formación profesional administrativo con especialidad y/o experiencia en gestión de recursos humanos.
- 5.2.2.** Que el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima, debe estar conformada en un 100% por personal con formación profesional administrativo.
- 5.2.3** Que el 68% del personal que labora en el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima, no es personal con formación profesional administrativo, deberán de ser puestos a disposición para laborar de acuerdo al título profesional que fueron dados de alta en la PNP.
- 5.2.4** Después de haber sido repotenciado el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima. Realizar evaluaciones anuales del desempeño con fines administrativos (promociones, sanciones y recompensas), formación y desarrollo (mejorar el rendimiento del empleado y el fortalecimiento de sus capacidades laborales).
- 5.2.3** Después de haber sido repotenciado el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima. La Capacitación y/o especialización debe ser permanente al personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima.
- 5.2.6** Que el presente estudio de investigación sirva como base para superar las debilidades existentes en el Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima.

BIBLIOGRAFÍA

- Beraza, M. A. Z. (2017) El Practicum y las prácticas externas en la formación universitaria. *REVISTA PRÁCTICUM*, 1(1). Retrieved from <https://idp.gteavirtual.org/ojs/index.php/iop/article/view/15>.
- Casanova, F. (2003) *Formación profesional y relaciones laborales*. Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR.
- Casas, G., & German, O. (2016) Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/123456789/6710>.
- Chiavenato. (2006) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. ELSEIVER.
- Chiavenato. (2007) *Administración de Recursos Humanos*. ATLAS SA.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Descals, F. J. P. (2004) *Psicología de la organización*. Pearson Educación.
- Dessler, G. (2009) *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Dolan, S., & Dolan, S. L. (2003) *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2005) *Dirección y gestión de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Inca Allcahuamán, K. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*

- Universidad Nacional José María Arguedas*. Retrieved from <http://20.20.9.10/handle/123456789/232>.
- Mejía, L. R. G., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016) *Gestión de recursos humanos*. Pearson.
- Mininter. Ley de la Carrera y situación del personal PNP, Pub. L. No. Decreto Legislativo 1230 (2017).
- Palaci, Francisco (2005) *psicología dela organización*. Rigofarma Grafica.
- Robbins, S. P. (2005) *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge T. (2013) *Comportamiento organizacional* (15th ed.). Pearson Educación.
- Rolf, Arnold (2001) *Formacion Profesional nuevas tendencias y perspectivas*. CINTERFOR.
- Rossi, Elias (2006) *Construccion y Evaluacion Del Plan Curricular*
Lima.Construccionyevaluacion.blogst.pe/2011/08/35-perfil-profesional-y-estructura.html.
- Senge, P. M. (2010) *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Crown Publishing Group.
- Simba, A., & Jenny, G. (2014) *El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal del centro de formación y capacitación laboral para ciegos CEFOCLAC*. Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3645>.
- www.caplab.org.pe (2004) *La Formacion por Competencias Laborales, Guia técnico pedagogica para docentes de formación Profesional, Impreso en time publicidad, Lima-Perú*.

ANEXOS:

- a) MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA
- b) INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS –CUESTIONARIO DE PREGUNTAS
- c) CONSTANCIA DE AUTORIZACION
- d) DOCUMENTO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO
- e) CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FORMACION – DESEMPEÑO
- f) MATRIZ DE DATOS
- g) MATRIZ DE RESULTADOS

MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

FORMACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO DE LA DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL - LIMA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLE | METODOLOGIA |
|---|---|--|---|--|
| <p>Problema Principal</p> <p>¿De qué manera se relaciona la formación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre formación profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima</p> | <p>Hipótesis Principal</p> <p>La formación profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima</p> | | <p>Tipo y nivel de investigación: Aplicada - Descriptiva</p> |
| <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿De qué manera se relaciona la formación profesional básica con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?</p> <p>2. ¿De qué manera se relaciona el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?</p> <p>3. ¿De qué manera se relaciona la capacitación con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?</p> | <p>objetivos Específicos</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre la formación profesional básica con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre el desarrollo profesional con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la capacitación con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.</p> | <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. La formación profesional básica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.</p> <p>2. El desarrollo profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.</p> <p>3. La capacitación se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima.</p> | <p>variable 1:</p> <p>Formación profesional</p> <p>variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> | <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> |

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

A continuación, le presentamos un cuestionario referidos a Formación Profesional y Desempeño Laboral del personal administrativo de Salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima. Es muy importante conocer tu opinión, por lo que pedimos tu participación, usted debe marcar con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente o escribe lo que se te solicita.

No existen respuestas correctas ni incorrectas, simplemente consiste en conocer su punto de vista respecto al indicador. **Recuerde este cuestionario es anónimo.**

- Teniendo en cuenta que los niveles de competencia profesional son: técnico, bachiller y universitario ¿Cuál es su nivel de competencia profesional?

.....

- ¿Cuál es su título profesional que origino su alta en la PNP?

.....

- ¿Cuál es su tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú?

.....

- ¿Cuál es su tiempo de servicio en su puesto de trabajo?

.....

Edad ()

Sexo ()

I FORMACION PROFESIONAL

A. FORMACION PROFESIONAL BASICA

1. Considera su nivel de formación es la adecuada para sus labores
 - a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
2. ¿Considera usted que su título profesional que origino su alta en la Policía Nacional del Perú es la adecuada para el desarrollo de sus labores?
 - a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
3. ¿Considera usted que su tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú es la adecuada para el desarrollo de sus labores?
 - a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
4. ¿Considera usted que su tiempo de servicio en su puesto de trabajo es la adecuada para el desarrollo de sus labores?
 - a) Nunca

- b) Casi nunca
- c) Alguna veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

B. DESARROLLO PROFESIONAL

5. ¿Asiste a cursos de especialización con relación a su profesión que origino su alta en la institución PNP?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Algunas veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
6. ¿Asiste a cursos de especialización relacionados con su función o puesto?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Algunas veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre

C. CAPACITACION

7. ¿Asiste a cursos y/o talleres de capacitación institucional relacionados con su función o puesto?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
8. ¿Asiste a cursos y/o talleres de capacitación extra institucionales relacionados con su función o puesto?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
9. ¿Cómo parte de la capacitación, se realizan rotaciones en el departamento de desarrollo humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
10. ¿Usted, se involucra con experiencias nuevas?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca

- c) Alguna veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

II DESEMPEÑO LABORAL

A. LOGRO DE OBJETIVOS

11. ¿Considera usted, que, el personal se desempeña laboralmente tomando en cuenta la misión del departamento donde labora?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
12. ¿Considera usted, que, el personal se desempeña laboralmente teniendo en consideración la visión del departamento donde labora?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
13. ¿Considera usted, que, en el departamento donde labora, se logra los objetivos y metas propuestos, en los plazos establecidos?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre

B. CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES

14. ¿Considera usted, que, en el departamento donde labora, presentan trabajos de calidad y de forma eficiente?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
15. ¿Usted considera, que cumple con los diferentes trabajos y tareas asignadas, utilizando habilidades y tiempo solicitado?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
16. ¿Usted cree, que cuando se presentan situaciones imprevistas, tiene disposición para el trabajo bajo presión?
- a) Nunca

- b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
17. ¿La actitud que usted tiene para trabajar en equipo, con el personal del departamento donde labora, la considera adecuada?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
18. ¿Usted cree, que cuando se presentan situaciones imprevistas en su puesto va a la solución de problemas?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre

C. CUMPLIMIENTO DE HORARIOS

19. ¿Considera usted, que el personal que labora en su departamento, cumplen con el horario establecido?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
20. ¿Cree usted, que con relación al cumplimiento de horarios - desempeño laboral se viene logrando el debido reconocimiento?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre
21. ¿En lo que va del año (enero-junio 2017), usted ha sido sancionado de acuerdo al régimen disciplinario de la PNP?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Alguna veces
 - d) Casi siempre
 - e) Siempre



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE SANIDAD
DIRECCIÓN

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

EL SEÑOR GENERAL SPNP LUIS A. ROSSEL ALVARADO DIRECTOR EJECUTIVO DE SANIDAD PNP.

AUTORIZA:

AL SEÑOR COMANDANTE SPNP JORGE DOMINGO VÁSQUEZ QUIÑONES PARA REALIZAR UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL, A TRAVÉS DE UNA ENCUESTA; EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TIENE COMO TÍTULO “FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL – LIMA”.

MIRAFLORES, 20 DE ABRIL 2017



FDO.

OS - 264540
Luis A. ROSSEL ALVARADO
GRAL S PNP
DIRECTOR EJECUTIVO DE SANIDAD PNP



UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS

ESCUELA DE POSGRADO
DR. LUIS CLAUDIO CERVANTES LIÑÁN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | Menos de | 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100 |
|--|-------------------------------------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | () () () () () () |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? | () () () () () () |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? | () () () () () () |
| 4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? | () () () () () () |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? | () () () () () () |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras? | () () () () () () |

SUGERENCIAS

- ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
.....
.....
- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
.....
.....
- ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
.....
.....

Fecha:

Validado por:

Firma:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FORMACIÓN PROFESIONAL

El alfa de Cronbach esta mayor de 0.7 para ambos instrumentos de muestra piloto (n=19).

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,845 | 10 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| p1 | 24,79 | 46,842 | ,705 | ,815 |
| p2 | 25,00 | 45,111 | ,668 | ,818 |
| p3 | 24,68 | 50,339 | ,643 | ,824 |
| p4 | 24,53 | 47,819 | ,719 | ,816 |
| p5 | 25,95 | 45,275 | ,609 | ,825 |
| p6 | 26,32 | 48,450 | ,679 | ,819 |
| p7 | 25,95 | 49,830 | ,619 | ,825 |
| p8 | 25,95 | 48,164 | ,575 | ,828 |
| p9 | 26,16 | 53,251 | ,336 | ,848 |
| p10 | 24,58 | 59,813 | -,054 | ,876 |

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

El alfa de Cronbach esta mayor de 0.7 para ambos instrumentos de muestra piloto (n=19).

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,807 | 11 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| p11 | 32,84 | 32,251 | ,756 | ,761 |
| p12 | 32,89 | 31,099 | ,831 | ,751 |
| p13 | 33,00 | 31,556 | ,773 | ,757 |
| p14 | 32,32 | 33,117 | ,792 | ,762 |
| p15 | 32,16 | 34,363 | ,728 | ,770 |
| p16 | 32,74 | 44,760 | -,239 | ,871 |
| p17 | 32,21 | 33,287 | ,755 | ,765 |
| p18 | 31,95 | 38,719 | ,432 | ,798 |
| p19 | 32,16 | 34,474 | ,419 | ,800 |
| p20 | 33,84 | 36,140 | ,311 | ,812 |
| p21 | 34,95 | 42,386 | -,048 | ,823 |

MATRIZ DE DATOS

| id | edad | sexo | etario | t1a | t1m | t2a | t2m | p1 | p2 | p3 | p4 | fp_basica | p5 | p6 | fp_desarr | p7 | p8 | p9 | p10 | fp_capacit | var_forma | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | var_dese | OCL_1 | OCL_2 | |
|----|------|------|--------|-----|-----|-----|-----|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|------------|----------|
| 1 | 53 | M | 46-55 | 2 | 9 | 1 | 10 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 5.00 | Siempre | Nunca | 3.00 | Nunca | Nunca | Nunca | Siempre | 1.80 | 3.4 | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Nunca | Nunca | 3.7 | Intermedio | Alto | |
| 2 | 60 | F | 56-60 | 3 | 0 | 2 | 7 | Casi siemp | Casi siemp | Algunas ve | Algunas ve | 3.50 | Nunca | Nunca | 1.00 | Nunca | Casi nunca | Casi nunca | Casi siemp | 2.20 | 2.5 | Casi nunca | Casi nunca | Casi nunca | Casi siempre | Nunca | Nunca | 2.9 | Básico | Promedio | |
| 3 | 50 | F | 46-55 | 2 | 8 | 1 | 0 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 5.00 | Siempre | Siempre | 5.00 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siemp | 4.80 | 4.9 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Algunas veces | Nunca | 4.2 | Alto | Alto | |
| 4 | 45 | F | 36-45 | 2 | 4 | 2 | 0 | Casi nunca | Casi nunca | Casi siemp | Casi siemp | 3.00 | Algunas ve | Algunas ve | 3.00 | Algunas ve | Algunas ve | Casi siemp | Siempre | 3.60 | 3.3 | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | Nunca | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Nunca | 3.5 | Intermedio | Promedio | |
| 5 | 53 | M | 46-55 | 3 | 0 | 0 | 5 | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | 1.00 | Nunca | Nunca | 1.00 | Nunca | Nunca | Nunca | Siempre | 1.80 | 1.4 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Nunca | Siempre | Siempre | Siempre | Algunas veces | Nunca | 4.1 | Básico | Alto | |
| 6 | 56 | M | 56-60 | 2 | 3 | 2 | 0 | Siempre | Siempre | Casi siemp | Casi siemp | 4.50 | Casi siemp | Algunas ve | 3.50 | Algunas ve | Algunas ve | Casi siemp | Siempre | 3.60 | 4.0 | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Siempre | Siempre | Casi nunca | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Nunca | 3.9 | Alto | Alto | |
| 7 | 48 | M | 46-55 | 0 | 2 | 1 | 0 | Casi siemp | Casi siemp | Algunas ve | Casi siemp | 3.75 | Algunas ve | Algunas ve | 3.00 | Casi nunca | Algunas ve | Casi nunca | Casi siemp | 2.80 | 3.2 | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Nunca | 3.5 | Intermedio | Promedio | |
| 8 | 51 | F | 46-55 | 9 | 0 | 3 | 0 | Casi siemp | Siempre | Casi siemp | Casi siemp | 4.25 | Siempre | Algunas ve | 4.00 | Algunas ve | Algunas ve | Nunca | Algunas ve | 2.60 | 3.5 | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi siempre | Nunca | 3.8 | Intermedio | Alto | |
| 9 | 60 | M | 56-60 | 17 | 0 | 0 | 7 | Casi nunca | Algunas ve | Algunas ve | Algunas ve | 2.75 | Nunca | Nunca | 1.00 | Nunca | Algunas ve | Casi nunca | Casi siemp | 2.60 | 2.3 | Algunas veces | Casi siempre | Algunas veces | Siempre | Casi nunca | Casi nunca | 3.1 | Básico | Promedio | |
| 10 | 53 | M | 46-55 | 23 | 0 | 9 | 0 | Casi nunca | Casi nunca | Algunas ve | Casi nunca | 2.25 | Nunca | Nunca | 1.00 | Casi nunca | Nunca | Nunca | Casi nunca | 1.40 | 1.7 | Algunas veces | Casi nunca | Casi nunca | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Nunca | Nunca | 2.8 | Básico | Promedio | |
| 11 | 50 | F | 46-55 | 25 | 0 | 3 | 0 | Casi siemp | Algunas ve | Algunas ve | Casi siemp | 3.50 | Casi nunca | Casi nunca | 2.00 | Casi nunca | Nunca | Algunas ve | Algunas ve | 2.00 | 2.7 | Casi siempre | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Algunas veces | Casi siempre | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Nunca | 3.3 | Intermedio | Promedio | |
| 12 | 46 | F | 46-55 | 23 | 0 | 7 | 0 | Algunas ve | Nunca | Casi siemp | Algunas ve | 2.75 | Nunca | Nunca | 1.00 | Casi nunca | Nunca | Nunca | Algunas ve | 1.60 | 2.0 | Casi nunca | Casi nunca | Casi nunca | Casi nunca | Algunas veces | Algunas veces | Casi nunca | Casi siempre | Nunca | Casi nunca | Nunca | 2.2 | Básico | Bajo | |
| 13 | 42 | M | 36-45 | 27 | 3 | 5 | 0 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 5.00 | Casi nunca | Casi nunca | 2.00 | Casi nunca | Algunas ve | Algunas ve | Algunas ve | 2.80 | 3.5 | Casi nunca | Algunas veces | 2.9 | Intermedio | Promedio |
| 14 | 47 | F | 46-55 | 32 | 6 | 13 | 0 | Casi siemp | Siempre | Algunas ve | Siempre | 4.25 | Casi nunca | Casi nunca | 2.00 | Casi nunca | Nunca | Algunas ve | Algunas ve | 2.00 | 3.0 | Casi siempre | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Algunas veces | Casi siempre | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | 3.5 | Intermedio | Promedio |
| 15 | 57 | F | 56-60 | 27 | 0 | 4 | 0 | Casi siemp | Algunas ve | Casi siemp | Casi siemp | 3.75 | Nunca | Nunca | 1.00 | Algunas ve | Algunas ve | Casi nunca | Algunas ve | 2.80 | 2.8 | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Siempre | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Casi nunca | Algunas veces | Nunca | 3.0 | Intermedio | Promedio | |
| 16 | 49 | F | 46-55 | 29 | 0 | 8 | 0 | Casi siemp | Algunas ve | Casi siemp | Casi siemp | 3.75 | Algunas ve | Casi nunca | 2.50 | Casi nunca | Casi nunca | Algunas ve | Algunas ve | 2.40 | 3.0 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Nunca | Nunca | 3.6 | Intermedio | Alto | |
| 17 | 55 | M | 46-55 | 24 | 8 | 19 | 0 | Algunas ve | Algunas ve | Algunas ve | Algunas ve | 3.00 | Casi siemp | Nunca | 2.50 | Nunca | Nunca | Nunca | Casi siemp | 1.60 | 2.4 | Algunas veces | Casi nunca | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | Nunca | Nunca | 2.9 | Básico | Promedio | |
| 18 | 47 | F | 46-55 | 30 | 0 | 10 | 0 | Casi nunca | Nunca | Casi siemp | Algunas ve | 2.50 | Casi nunca | Nunca | 1.50 | Nunca | Nunca | Nunca | Casi siemp | 1.60 | 2.0 | Casi nunca | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi nunca | Siempre | Nunca | Algunas veces | Nunca | Nunca | Nunca | 2.0 | Básico | Bajo | |
| 19 | 51 | F | 46-55 | 31 | 0 | 7 | 0 | Casi siemp | Casi siemp | Algunas ve | Casi siemp | 3.75 | Algunas ve | Casi nunca | 2.50 | Casi nunca | Nunca | Casi nunca | Casi siemp | 2.00 | 2.9 | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Nunca | 4.2 | Intermedio | Alto | |
| 20 | 50 | F | 46-55 | 27 | 7 | 10 | 0 | Casi siemp | Casi siemp | Casi siemp | Casi siemp | 4.00 | Nunca | Nunca | 1.00 | Casi siemp | Algunas ve | Casi siemp | Casi siemp | 3.60 | 3.3 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Nunca | 3.8 | Intermedio | Alto | |
| 21 | 56 | F | 56-60 | 25 | 10 | 1 | 6 | Casi nunca | Casi nunca | Casi nunca | Algunas ve | 2.25 | Nunca | Nunca | 1.00 | Casi nunca | Nunca | Nunca | Algunas ve | 1.60 | 1.8 | Casi nunca | Algunas veces | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Algunas veces | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Nunca | Nunca | 2.9 | Básico | Promedio | |
| 22 | 51 | M | 46-55 | 25 | 0 | 3 | 0 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 5.00 | Casi siemp | Casi siemp | 4.00 | Casi siemp | Casi siemp | Casi siemp | Siempre | 4.20 | 4.5 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Nunca | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Nunca | 3.8 | Alto | Alto | |
| 23 | 48 | F | 46-55 | 26 | 0 | 15 | 0 | Casi siemp | Casi siemp | Siempre | Siempre | 4.50 | Casi siemp | Casi siemp | 4.00 | Casi siemp | Casi siemp | Casi siemp | Casi nunca | 3.60 | 4.0 | Casi nunca | Casi nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Casi nunca | Casi siempre | Siempre | Siempre | Nunca | Nunca | 2.8 | Alto | Promedio | |
| 24 | 45 | M | 36-45 | 27 | 0 | 8 | 0 | Siempre | Casi nunca | Casi siemp | Siempre | 4.00 | Nunca | Casi nunca | 1.50 | Algunas ve | Casi nunca | Casi nunca | Siempre | 2.80 | 3.1 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | Siempre | Nunca | Nunca | 4.0 | Intermedio | Alto | |
| 25 | 44 | M | 36-45 | 31 | 0 | 15 | 0 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siemp | 4.75 | Algunas ve | Algunas ve | 3.00 | Casi nunca | Casi nunca | Algunas ve | Casi siemp | 2.60 | 3.6 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi nunca | Siempre | Siempre | Siempre | Nunca | Nunca | 3.9 | Intermedio | Alto | |
| 26 | 36 | M | 36-45 | 29 | 6 | 10 | 0 | Casi siemp | Algunas ve | Casi siemp | Casi siemp | 3.75 | Casi siemp | Algunas ve | 3.50 | Algunas ve | Algunas ve | Nunca | Casi siemp | 2.80 | 3.3 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi nunca | Nunca | 3.7 | Intermedio | Alto | |
| 27 | 29 | F | 26-35 | 27 | 0 | 8 | 0 | Siempre | Siempre | Casi siemp | Casi siemp | 4.50 | Siempre | Casi siemp | 4.50 | Casi siemp | Casi siemp | Nunca | Siempre | 3.60 | 4.1 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Nunca | 4.2 | Alto | Alto | |
| 28 | 28 | M | 26-35 | 28 | 1 | 10 | 0 | Siempre | Casi siemp | Siempre | Siempre | 4.75 | Algunas ve | Siempre | 4.00 | Siempre | Siempre | Nunca | Casi siemp | 4.00 | 4.2 | Casi nunca | Casi nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Casi nunca | Algunas veces | Nunca | Algunas veces | Algunas veces | Nunca | 2.4 | Alto | Bajo | |
| 29 | 31 | M | 26-35 | 30 | 0 | 13 | 0 | Casi siemp | Casi siemp | Casi siemp | Algunas ve | 3.75 | Algunas ve | Algunas ve | 3.00 | Algunas ve | Algunas ve | Casi nunca | Algunas ve | 2.80 | 3.2 | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Algunas veces | Nunca | 3.2 | Intermedio | Promedio | |
| 30 | 29 | F | 26-35 | 35 | 0 | 15 | 0 | Casi siemp | Nunca | Casi siemp | Casi siemp | 3.25 | Nunca | Nunca | 1.00 | Algunas ve | Algunas ve | Algunas ve | Algunas ve | 3.00 | 2.7 | Casi siempre | Casi siempre | Algunas veces | Algunas veces | Casi siempre | Algunas veces | Nunca | 3.5 | Intermedio | Promedio | |
| 31 | 29 | M | 26-35 | 25 | 0 | 9 | 0 | Casi siemp | Casi siemp | Casi siemp | Siempre | 4.25 | Nunca | Nunca | 1.00 | Casi nunca | Siempre | Algunas ve | Casi nunca | 3.40 | 3.1 | Algunas veces | Casi siempre | Casi nunca | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Nunca | Nunca | 3.4 | Intermedio | Promedio | |
| 32 | 26 | M | 26-35 | 25 | 0 | 5 | 0 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 5.00 | Casi siemp | Casi siemp | 4.00 | Casi siemp | Casi siemp | Algunas ve | Siempre | 4.00 | 4.4 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Algunas veces | Siempre | Siempre | Siempre | Algunas veces | Nunca | 4.1 | Alto | Alto | |
| 33 | 26 | F | 26-35 | 30 | 0 | 3 | 0 | Casi siemp | Siempre | Siempre | Siempre | 4.75 | Nunca | Casi siemp | 2.50 | Algunas ve | Siempre | Nunca | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Alto | Alto |
| 34 | 26 | M | 26-35 | 31 | 0 | 0 | 2 | Casi siemp | Casi siemp | Siempre | Casi siemp | 4.25 | Siempre | Siempre | 5.00 | Casi siemp | Casi siemp | Casi nunca | Casi siemp | 3.60 | 4.1 | Casi siempre | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | Siempre | Nunca | 3.8 | Alto | Alto | |

FORMACION PROFESIONAL

| | | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| A. FORMACION PROFESIONAL BASICA | | | | | | |
| 1. Considera su nivel de formación es la adecuada para sus labores | n | 1 | 5 | 2 | 16 | 10 |
| | % | 2.9 | 14.7 | 5.9 | 47.1 | 29.4 |
| 2. Considera usted que su título profesional que origino su alta en la Policía Nacional del Perú es la adecuada para el desarrollo de sus labores | n | 4 | 4 | 6 | 9 | 11 |
| | % | 11.8 | 11.8 | 17.6 | 26.5 | 32.4 |
| 3. Considera usted que su tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú es la adecuada para el desarrollo de sus labores | n | 1 | 1 | 8 | 14 | 10 |
| | % | 2.9 | 2.9 | 23.5 | 41.2 | 29.4 |
| 4. Considera usted que su tiempo de servicio en su puesto de trabajo es la adecuada para el desarrollo de sus labores | n | 1 | 1 | 7 | 14 | 11 |
| | % | 2.9 | 2.9 | 20.6 | 41.2 | 32.4 |
| B. DESARROLLO PROFESIONAL | | | | | | |
| 5. Asiste a cursos de especialización con relación a su profesión que origino su alta en la institución PNP | n | 12 | 4 | 7 | 6 | 5 |
| | % | 35.3 | 11.8 | 20.6 | 17.6 | 14.7 |
| 6. Asiste a cursos de especialización relacionados con su función o puesto | n | 13 | 6 | 7 | 5 | 3 |
| | % | 38.2 | 17.6 | 20.6 | 14.7 | 8.8 |
| C. CAPACITACION | | | | | | |
| 7. Asiste a cursos y/o talleres de capacitación institucional relacionados con su función o puesto | n | 6 | 11 | 9 | 6 | 2 |
| | % | 17.6 | 32.4 | 26.5 | 17.6 | 5.9 |
| 8. Asiste a cursos y/o talleres de capacitación extra institucionales relacionados con su función o puesto | n | 10 | 4 | 11 | 5 | 4 |
| | % | 29.4 | 11.8 | 32.4 | 14.7 | 11.8 |
| 9. Cómo parte de la capacitación, se realizan rotaciones en el departamento de desarrollo humano de la Dirección de Sanidad Policial - Lima | n | 12 | 8 | 8 | 5 | 1 |
| | % | 35.3 | 23.5 | 23.5 | 14.7 | 2.9 |
| 10. Usted, se involucra con experiencias nuevas | n | 0 | 3 | 10 | 12 | 9 |
| | % | 0.0 | 8.8 | 29.4 | 35.3 | 26.5 |

DESEMPEÑO PROFESIONAL

| | | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| A. LOGRO DE OBJETIVOS | | | | | | |
| 11. Considera usted, que, el personal se desempeña laboralmente tomando en cuenta la misión del departamento donde labora | n | 0 | 7 | 8 | 14 | 5 |
| | % | 0.0 | 20.6 | 23.5 | 41.2 | 14.7 |
| 12. Considera usted, que, el personal se desempeña laboralmente teniendo en consideración la visión del departamento donde labora | n | 1 | 6 | 11 | 11 | 5 |
| | % | 2.9 | 17.6 | 32.4 | 32.4 | 14.7 |
| 13. Considera usted, que, en el departamento donde labora, se logra los objetivos y metas propuestos, en los plazos establecidos | n | 0 | 8 | 12 | 11 | 3 |
| | % | 0.0 | 23.5 | 35.3 | 32.4 | 8.8 |
| B. CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES | | | | | | |
| 14. Considera usted, que, en el departamento donde labora, presentan trabajos de calidad y de forma eficiente | n | 0 | 1 | 12 | 12 | 9 |
| | % | 0.0 | 2.9 | 35.3 | 35.3 | 26.5 |
| 15. Usted considera, que cumple con los diferentes trabajos y tareas asignadas, utilizando habilidades y tiempo solicitado | n | 0 | 1 | 5 | 16 | 12 |
| | % | 0.0 | 2.9 | 14.7 | 47.1 | 35.3 |
| 16. Usted cree, que cuando se presentan situaciones imprevistas, tiene disposición para el trabajo bajo presión | n | 3 | 4 | 13 | 5 | 9 |
| | % | 8.8 | 11.8 | 38.2 | 14.7 | 26.5 |
| 17. La actitud que usted tiene para trabajar en equipo, con el personal del departamento donde labora, la considera adecuada | n | 1 | 1 | 4 | 18 | 10 |
| | % | 2.9 | 2.9 | 11.8 | 52.9 | 29.4 |
| 18. Usted cree, que cuando se presentan situaciones imprevistas en su puesto va a la solución de problemas | n | 1 | 0 | 4 | 16 | 13 |
| | % | 2.9 | 0.0 | 11.8 | 47.1 | 38.2 |
| C. CUMPLIMIENTO DE HORARIOS | | | | | | |
| 19. Considera usted, que el personal que labora en su departamento, cumplen con el horario establecido | n | 2 | 1 | 5 | 9 | 17 |
| | % | 5.9 | 2.9 | 14.7 | 26.5 | 50.0 |
| 20. Cree usted, que con relación al cumplimiento de horarios - desempeño laboral se viene logrando el debido reconocimiento | n | 12 | 3 | 12 | 5 | 2 |
| | % | 35.3 | 8.8 | 35.3 | 14.7 | 5.9 |
| 21. En lo que va del año (enero-junio 2017), usted ha sido sancionado de acuerdo al régimen disciplinario de la PNP | n | 31 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| | % | 91.2 | 2.9 | 5.9 | 0.0 | 0.0 |