



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores
de una comisaria de Huancayo, 2022

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

AUTOR:

Laura Cencia, Juan Marcos (orcid.org/0000-0003-1796-938x)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos amados hijos Michelle y Liam, por ser la inspiración y motivación para lograr todos mis proyectos, a mi esposa adora Leslie, por ser pilar y fortaleza en mi familia, a mis padres Juan y Isabel, por ser su ejemplo constante de lucha y sacrificio para conseguir todo éxito, y guiarme siempre por el buen camino, a toda mi familia por estar siempre pendiente de las cosas que realizo.

Agradecimiento

Primero, quiero agradecer a Dios por todas las cosas que hizo en mí para ser mejor persona día a día, a mi noble institución policial por ser el punto de origen que me hizo conocer la realidad de las cosas y enseñó a que sin lucha no hay éxito, a los docentes de la Universidad César Vallejo, por todas las enseñanzas aprendidas y en especial a mi asesora Dra. Liz Marivel Robladillo, por su dedicación y apoyo constante en la realización del presente trabajo.

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos	17
Tabla 2 Confiabilidad para la variable Gestión por competencias.....	18
Tabla 3 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	20
Tabla 4 Distribución de frecuencia de las variables gestión por competencias.....	21
Tabla 5 Distribución de frecuencia de las variables desempeño laboral.	22
Tabla 6 Tablas cruzadas, relación entre gestión por competencias y desempeño laboral.	23
Tabla 7 Tablas cruzadas de la dimensión competencias actitudinales de la variable gestión por competencia, y la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 8 Tabla cruzada, dimensión competencias cognitivas de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral.....	25
Tabla 9 Tabla cruzada de la dimensión competencias procedimentales de la variable gestión por competencia, y la variable desempeño laboral.....	26
Tabla 10 Correlación: hipótesis general de la investigación	27
Tabla 11 Correlación: primera hipótesis específica.....	28
Tabla 12 Correlación: segunda hipótesis específica.....	29
Tabla 13 Correlación: tercera hipótesis específica.....	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general “establecer la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022”. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, alcance correlacional, diseño no experimental, de corte transversal; el cual contó con una población censal de 144 efectivos policiales de la provincia de Huancayo; para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario, las cuales contenían preguntas estructuradas. La validez del instrumento se efectuó a través del juicio de expertos (tres expertos) y la confiabilidad se obtuvo de la aplicación del Alfa de Cronbach; los datos fueron procesados con el programa estadístico software SPSS v26; en el cual se utilizó la prueba de normalidad estadística de Kolmogorov Smirnov; y se aplicó prueba no paramétrica utilizando el estadístico Rho de Spearman. Los resultados de la correlación de la variable Gestión por Competencias y Desempeño laboral, fue el Rho de 0,715 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05), indicando un sig. Bilateral muy significativa y correlación positiva media. Se comprobó la relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión por Competencias, Desempeño Laboral, Competencias Actitudinales.

Abstract

The general objective of the research was "to establish the relationship that exists between management by competence and the work performance of the collaborators of Huancayo Police Station, 2022". The research had a quantitative approach, basic type, correlational scope, non-experimental design, cross-sectional; it had a census population of 144 police officers from the province of Huancayo; for data collection, the questionnaire was used, which contained structured questions. The validity of the instrument was carried out through expert judgment (three experts) and reliability was obtained from the application of Cronbach's Alpha. Where the data was processed with the SPSS v26 software statistical program; in which the Kolmogorov Smirnov statistical normality test was used; and a non-parametric test was applied using Spearman's Rho statistic. The results of the correlation of the variable Management by Competencies and Work Performance, was the Rho of 0.715 and the significance less than the level of 0.01, (p-value < 0.05), indicating a sig. Bilateral highly significant and medium positive correlation. The direct relationship between competency management and job performance was verified.

Keywords: Management by Competencies, Work Performance, Attitudinal Competencies.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día los usuarios demandan un valor público en los servicios prestados por los entes estatales. El valor público, está enmarcado en la oportunidad de servicio, transparencia, eficiencia, eficacia y calidad de estos. Los mismos que están directamente relacionados con las habilidades personales, profesionales y relacionales; los cuales están brindados por el talento humano del ente.

Según la BBC (2020) en una encuesta realizada a 28000 trabajadores europeos, identificaron que el 13% no se encontraba satisfecho con su supervisor actual. Debido a que sus jefes carecían de conocimientos especializados y las dificultades para la comunicación. Del mismo modo en un informe periodístico de soluciones digitales indica que en un estudio realizado a mil ejecutivos de Brasil, evidenció que existe insatisfacción laboral debido a la deficiente estructura organizacional, carente planificación, inexistencia de feedback y reconocimiento.

La gestión del desempeño juega en agregar valor a la organización, fortaleciendo la comunicación, promoviendo y fortaleciendo las habilidades de los trabajadores a través de evaluaciones que les permita identificar las capacidades y habilidades de los trabajadores.

Según, Actio (2017) es importante promover ambientes propicios para la innovación ya estos deben estar vinculados a los objetivos estratégicos, indica que la gestión por desempeño es mejorar la productividad a través del rendimiento individual. Indica también, al realizar la tradicional evaluación de gestión por desempeño, muchas veces incrementa el estrés laboral y no se logra los objetivos deseados.

A nivel nacional, se observa organizaciones burocratizadas, politizadas que proponen mejorar el desempeño laboral, sin lograr resultados. Según, Conexión ESAN (2020) indica que se debe exigir a cada entidad, funcionarios con experiencia, trayectoria acreditada y que entreguen buenos resultados; elegir buenos funcionarios así sean cargos de confianza.

En esta línea de mejora continua, el Perú impelente la ley SERVIR que es la directriz establece que el Estado peruano mediante la Directiva 001-2013-SERVIR/GDCRSC, la cual permite al ente rector instaurar acciones de gestación,

consentimiento, ejecución y reformas de los procedimientos del Manual de Perfiles de Puestos de las instituciones públicas para que desempeñen un perfil ocupacional conformes con el lugar profesional, y que este satisfaga al usuario con los servicios que presta. Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013). Muchas de las comisarías en diversas regiones del país manejan procedimientos diversos para mantener el orden público y tienen funciones que están ya prescritas, las cuales son preventivas y de investigación en una jurisdicción determinada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Asimismo, la División policial (2016) a través de la Ley Orgánica de la PNP indica las responsabilidades de las comisarías: conservar el equilibrio estatal y la estabilidad poblacional de su distrito; brindar auxilio, apoyo y dirigir a la comunidad, en especial a las personas adultas mayores, adolescentes, niños, mujeres e individuos con invalidez y desamparados en contexto de riesgo, para así prevenir transgresiones penales y asistiendo en el cumplimiento de las disposiciones socio-educativas respectivas.

Para la investigación se identificó el problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022?, mientras que los problemas específicos fueron: a) ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022?; b) ¿Qué relación existe entre competencias cognitiva y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022?; c) ¿Qué relación existe entre competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022?.

La justificación teórica, para el desarrollo de la investigación se plasmó consultas a autores y tesis enfocadas a gestión por competencias y desempeño laboral, asimismo se identificaron las leyes que respaldan el que hacer policial.

La justificación metodológica del estudio validó el uso del método científico, estadístico e inferencial, además se usó de los instrumentos, en este caso se utilizaron cuestionarios debidamente validados por juicio de expertos.

La justificación práctica, la investigación admitió realizar un análisis sobre la gestión por competencias en referencia a los efectivos policiales, la materia también permite que la organización plantee estrategias de solución.

En el objetivo general de la investigación se consideró: Establecer la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022., los objetivos específicos son: a) Establecer la relación que existe entre competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022; b) Establecer la relación que existe entre competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022; c) Establecer la relación que existe entre la gestión por competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

Se planteó la hipótesis general de la investigación : Existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022; las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación directa entre competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores una comisaría de Huancayo, 2022, b) Existe relación directa entre competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022, c) Existe relación directa entre competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El capítulo presenta los antecedentes de investigación gestión por competencias y desempeño laboral, la cual permite entender sus características.

Por el lado de, Sánchez (2021) tuvo como meta general era fijar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los enfermeros del 2021, la investigación fue teórica, nivel descriptivo transeccional- no experimental, el universo fue de 92 enfermeros, como resultado del nivel de gestión de competencias se consiguió encontrar un nivel medio en un 67,4 de la misma forma que en desempeño laboral con un 72,8%, el coeficiente de correlación que se halló fue un 0,539% es decir significancia moderada y fuerte.

Consecuentemente, Marín & Delgado (2020) en su artículo científico mencionó que, el desempeño laboral, influye en la vida, influye también en la crisis económica pues se requieren capacidades específicas, políticas adecuadas y consecuencias de educación pública. Se concluyó en que existe necesidad de incluir un método que valore el desempeño laboral por competencias, por comportamiento y compromiso que permita el funcionamiento de las jurisdicciones aunado con los órganos del Estado. Se demuestra que el desempeño laboral influye en la salud emocional, aunque debido a la crisis económica, también se es necesario una vigilancia administrativa y económica por medio de expertos y técnicos de competencias integrales; el clima laboral demanda generar compromiso que finalice en la identificación con la institución.

En Moquegua, Lauracio & Lauracio (2020) en un trabajo de investigación, los investigadores determinaron los niveles de productividad de los trabajadores en cuatro escalas: calidad técnica y asistencial, formación y capacitación avanzada, productividad y capacidad, y así establecer la relación entre esta variable y el síndrome de burnout. Se concluye, que la productividad laboral tiene un nivel de significación de 0,81, es decir que ambas variables tienen una relación de 0,063 y el nivel de productividad del recurso humano de la salud es alto.

Para, Bardales (2019) se propuso comprobar si la gestión por competencias impacta en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de secundaria pública o estatal de Cajamarca. El diseño utilizado fue de contrastación, no experimental, transversal, se utilizó como instrumento una encuesta, la

población era de 110 profesores entre nombrados y contratados, la muestra constaba de 68 docentes. La información recolectada se examinó con el programa SPSSv25, se presentaron los resultados mediante tablas y gráficos estadísticos, se pudo conocer que la correlación de Pearson de la variable gestión por competencias fue de 1 y de desempeño laboral fue de 0,854 lo cual muestra que existía correlación significativa y positiva de las variables. Se concluyó en que el 22,1% de profesores tienen nivel medio y el 77,9% presentaba un rango alto de gestión por competencias.

A punto de vista de, Contreras (2019) se enfoca en describir la relación entre la gestión por competencias y la satisfacción del usuario de la Universidad Nacional de Santa, el universo para la investigación de 4378 estudiantes en calidad de usuario, la muestra obtenida mediante el muestreo probabilístico estuvo conformada por 353 estudiantes. Las variables se guiaron teóricamente, gestión por competencias y satisfacción por el método SERVQUAL. Como instrumento se empleó el cuestionario, concluyó que el 28% de estudiantes considera que la gestión por competencias falta mejorar, 38% está en proceso y el 33% es aceptable. Según la "r de Pearson" se obtuvo 0,1; lo cual permitió admitir la hipótesis puesto que existe relación entre las variables.

Por otro lado, Hanco (2018) se propuso comprobar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de enfermeros de Essalud Cusco. La muestra 23 enfermeras, los resultados el 69.6% de las enfermeras son pobres, y sólo el 13%. Todos tienen un buen nivel, hay una combinación importante de la capacidad variable 0.621 y la capacidad de trabajo 0,760, esto indica que las variables no son grandes de la distribución normal, se ha utilizado Spearman Rho, menos que el significado y la hipótesis 0 ha sido rechazada, 702 y un coeficiente de 0.702, que muestra una relación significativa de ambas variantes, este es solo el valor más alto en la gestión de la capacidad aumentará el nivel de trabajo.

Por lo tanto, Sánchez (2018) determinó la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna. Los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado a una muestra de 201 colaboradores. Concluyendo en que la gestión por competencias y

el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Tacna tiene relación directa entre sí.

Por su parte, los autores Asmat et al. (2018) Fue determinar el impacto de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la administración pública y el funcionamiento del centro administrativo en el Perú, se utilizó un muestreo probabilístico, se revisó la encuesta y como conclusiones se mencionó que según Nagelkerke el coeficiente R^2 es de 44,4% y El 28,4% indica que la gestión del talento humano fue correcta, y el Ministerio de Salud mejoró la gestión pública y la eficiencia laboral.

Finalmente en Lima, Rengifo (2018), En su tesis determinó que el propósito de su estudio era determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral cuando se aplicó el cuestionario a 92 empleados y concluyó que existe una relación entre capacitación y desempeño laboral positiva y significativa entre ambas variables con correlación bidireccional. Spearman 0.000 y rho 0.707, mientras que los parámetros de habilidad cognitiva, habilidad afectiva y motivación laboral tienen una relación positiva y significativa con el proceso formativo en Rho = 0.823; 0,747; 0,324, y el índice de psicomotricidad tiene una relación positiva baja; 0.275.

A nivel internacional, en Colombia, Lora et al. (2020) se planteó como objetivo el mostrar las bases de una ejecución de guía de gestión por competencias, el concepto y las prerrogativas del centro que lo asume. Los métodos asumidos fueron el enfoque descriptivo; la utilidad es que permitió fortalecer y desarrollar el talento humano, implementando el modelo que incrementará la eficacia y eficiencia de las instituciones. Como conclusión, se determinó que la instauración de la guía alegaba a la oficina de talento humano reduciendo la rotación de los colaboradores.

Por su parte en Colombia, Fonseca et al. (2020) mencionaron que su objetivo fue definir la gestión por competencias como herramienta del proceso estratégico, a fin de que las organizaciones sean competitivas, prevean y decidan según la situación, concluyeron en que la variable de su estudio les delimitó que la implementación, usando los procesos estratégicos permiten que las instituciones delimiten hasta donde quieren alcanzar las metas además de los indicadores, el liderazgo de los gerentes o jefes permitirán lograr estos objetivos o metas, siendo el apoyo al progreso institucional.

En Ecuador, Bohórquez et al., (2020) plantearon como objetivo de su artículo, el analizar la motivación y desempeño laboral del cantón de salinas, teniendo como resultados que el 25% de trabajadores estaba insatisfecho con la dimensión necesidades fisiológicas, 35% con la de equidad organizacional al igual que la necesidad de poder, finalmente se concluyó en que según los mismos trabajadores la totalidad de ellos cree tener las competencias y conocimientos para el desarrollo de sus tareas, al igual que son eficientes y eficaces, es decir existe una adecuada motivación y relación significativa con el desempeño laboral.

También Ecuador, el trabajo de la autora Correa (2019) presentó como finalidad: “establecer la incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento industrial de las exportadoras de plátano de Machala”, pues estas representan el sustento económico, fue el método cuantitativo la participación en el estudio fue de 28 profesionales representantes de las exportadoras los resultados fueron procesados por medio del programa Stata 19, existe alta significancia entre variables, lo cual indicaba que la implementación y diseño de perfiles por competencias, planes estratégicos y dirección de competencias, ejecutan apreciaciones del potencial por capacidades, efectúan presentaciones de aprendizaje e instrucción, además de incentivar al personal refleja el crecimiento empresarial eficiente.

Igualmente en Ecuador, Mora & Mariscal (2019) menciona en su artículo que el objetivo del estudio fue establecer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, se pudo concluir que la satisfacción laboral de las organizaciones cuando son orientadas con acciones de mejora se obtiene también una mejora en el desempeño laboral, también mencionan que la relación entre ambas variables proporciona información importante de las organizaciones, en el caso de DISMERO CORP, las dimensiones condición de trabajo, condiciones de bienestar y remuneración se relacionan directamente con la superación profesional y que impactan en el desempeño laboral y éxito organizacional.

De otra forma en Colombia, para Rodriguez & Lechuga (2019) en su producto científico acerca del desempeño laboral, tuvo un diseño de la investigación fue descriptiva, no experimental y transversal, el enfoque fue cuantitativo, se le aplicó un instrumento de veintiséis ítems aplicada a 79 catedráticos y 5 directivos,

se observó que existía el 29% de los docentes siempre cumplen con sus labores, el 25% a veces cumple y el 18% casi nunca cumplen; mientras que los directivos señalan que el 60% de los trabajadores se desarrolla con innovación en los puestos de empleo y finalmente el 54% de los participantes consideró que el desempeño laboral solo algunas veces se cumple frente al 35% que cree que casi nunca. Concluyeron en que el desempeño laboral se encuentra casi siempre el deseado para los directivos y los docentes.

Para Ledesma et al. (2018) realizada en Bucaramanga, Colombia menciona que el fin de la tesis: fue analizar los componentes que determinan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de enfermeros de áreas críticas, el estudio fue correlacional, prospectivo y transversal, el instrumento aplicado a 65 profesionales el cual contaba con cincuenta preguntas, la variable constaba de seis dimensiones, este instrumento permitió que se obtuvieron los siguientes resultados; mediante la autoevaluación un 76,9% obtuvo un nivel bueno de desempeño, mientras que tan solo el 29,2% siendo evaluado por los otros compañeros obtuvieron un nivel bueno, finalmente se observó que el 12,3% calificó que el jefe tenía un desempeño de nivel bueno.

Por su lado, Ninatanta (2018) en Manabí, tuvo como objetivo conocer la importancia de las competencias laborales de los núcleos de formación y desarrollo en empresas, concluyendo en que, las competencias laborales más destacables para las empresas están basadas en dos grupos las técnico- profesionales y las emocionales, también que las empresas deben tener los objetivos bien establecidos según la misión, misión y estrategias, además los programas formativos incentivan el desarrollo de las competencias para un correcto desempeño, siendo las competencias emocionales las que en la actualidad causan más interés en las organizaciones pues refleja su éxito.

Además, Sánchez et al. (2017) investigó sobre la gestión por competencias laborales en Cuba, el motivo fue que se atravesaron cambios políticos y económicos desde el colapso de la Alemania comunista en 1989 hasta el año donde Fidel Castro falleció en el 2016, cambios que tuvieron incidencia en aspectos laborales y el recurso humano, se desajustan aspectos económicos, tecnológicos, administrativos y entre otras áreas, como conclusión general del artículo de

investigación se estableció que: el enfoque GPC compone un factor perentorio para el progreso de las organizaciones cubanas, finalmente recomiendan, realizar una constatación a posteriori, la cual verifique que se implementó tecnología que incrementa los niveles de competencias y constatar si los resultados obtenidos se vieron modificados por medio de la tecnología o factores externos del avance de Cuba.

Finalmente, Ávila (2017) menciona que el objetivo fue implementar la gestión por competencias en la organización CSC y consecuentemente se evolucione según la plataforma estratégica donde se establecieron los procesos de control, auditoría, tramitación de operaciones y la gestión de riesgos; concluyó en que los colaboradores y objetivos estratégicos deben estar alineados con la gestión por competencias para el éxito de la empresa, la divulgación de los programas de planificación es esencial para impulsar la gestión y las capacitaciones realizadas son necesarias para la selección y reclutamiento.

A continuación, se presenta el marco referencial, siendo Gestión por competencias la variable uno: Para, Alles (2005) afirma que es la selección de las personas no obedece al cumplimiento estricto de normas legales; sino, identificar a la mejor persona en relación al puesto a ocuparse, decir aquel individuo que cuente con talento es decir conocimientos y competencias, las cuales le permitirá tener éxito en el puesto laboral. Por otro lado, Guerrero et al. (2013) la gestión de la capacidad es una técnica de recursos que tiene su antecesor en el estudio del comportamiento humano en el campo de la psicología, destacado por el trabajo de McClelland, Boyatzis, Spencer y Spencer, fundadores de empresas privadas de consultoría de personal.

Asimismo, López (2007) se enfoca en identificar las características de aquellos trabajadores que ocupan un determinado puesto laboral, identificando que en primer lugar, lo que saben es decir su experiencia, sus conocimientos científicos, tecnológicos y culturales; en segundo lugar su talento para, el quehacer, Cómo las habilidades las destrezas las capacidades genéricas y específicas; en tercer lugar la voluntad aquello qué le impulsan a responder las exigencias y los retos laborales. (P.32) prosiguiendo, Delgado (2009) indica que la competencia no solo es adquirir conocimientos sino a la vez saber qué hacer con ellos.

G. Bunk citado por Quezada (2009) clasifica en cuatro tipos de competencias primero, competencia técnica relacionada con los conocimientos y habilidades necesarios para dominar el trabajo; segundo, la competencia metodológica es el uso de procedimientos en el desarrollo de tareas e inconsistencias, estos conocimientos también se pueden transferidas a la organización; tercero, competencia social está enfocada a interrelacionarse y promover una comunicación constructiva y entendimiento con el equipo de trabajo cuarto, competencia participativa es la relación que se puede establecer en el ambiente de trabajo en el entorno organizacional

También, Ramos (2012) indica que las organizaciones que gestionen mejor su talento humano disfrutaran de una mejor ventaja competitiva en el futuro, en tal sentido un grupo integrado podrá aprovechar mejor las cualidades de cada participante; la disposición de los trabajadores y la calidad de trabajos será un diferenciador frente a otras organizaciones; lo que propone es que las actividades empresariales está más enfocada a las personas. Existen tres tipos de competencias: básicas, técnicas y transversales. Las básicas, son aquellos conocimientos, habilidades que permiten desarrollar un trabajo de manera exitosa; las técnicas, son propias para un puesto; las transversales, definida para cada profesión y estrechamente alineada con las actitudes, habilidades, valores y conocimientos del entorno laboral, con lo mencionado con anterioridad nos enfocaremos en las competencias transversales, ya que en la comisaría de Huancayo se involucran actividades relacionadas a lo aprendido en la formación profesional.

Para la investigación se consideró las siguientes dimensiones: la primera dimensión: Competencias actitudinales ellas están vinculadas al “saber ser” que son importantes para convivir en la sociedad y son propulsoras de normas conductuales y valores. Segunda dimensión, Competencias cognitivas “saber conocer” responde al actuar cognitivo ante actividades y problemas, se les conoce como el conocimiento declarativo, basado en instrumentos cognitivos, tales como: conocimientos específicos; relacionados con las situaciones concretas y cambiantes (leyes, normas, nombres de marcas), son cuatro conocimientos cognitivos (nociones, proposiciones, conceptos y categorías).

Tercera dimensión; competencias procedimentales “saber hacer” se encarga de lo práctico y las acciones que se definen según el puesto. Se llevan a cabo procedimientos cognitivos relacionados con los procesos mentales; cognitivo-motrices enfocado al manejo de tecnologías, equipos y materiales; algorítmicos conexos con secuenciales lógicos y lineales. Heurísticos procedimientos de forma intuitiva.

Con respecto al concepto teórico de desempeño laboral, según, Chiavenato (2010) es actitud de los colaboradores para lograr metas de manera efectiva. El desempeño laboral también engloba las diferentes estrategias que utilizan los trabajadores para lograr sus objetivos establecidos. (p.204)

Asimismo, Sandoval & Pernalette (2014) refiere que es desarrollar las actividades de la gestión administrativa como la planificación, organización coordinación; las cuales permitirán controlar, potenciar el funcionamiento, eficiente y eficaz del personal para lograr los objetivos; e indica que la organización permite la organización las personas que allí laboran alcancen el éxito, metas individuales vinculadas directa o indirectamente el trabajo que hacen. Pag (22)

En consecuencia, para Cejas (2014) el desempeño laboral, está directamente relacionado con el quehacer del trabajador, la acción, a sus alcances al cumplimiento de los deberes y responsabilidades fijadas al cargo y se entiende lo que el trabajador deberá hacer a tiempo para obtener los resultados esperados. (23). Acota, Palmar et.al., (2014) que el logro del desempeño laboral depende no sólo de la situación en la escuela o la educación formal, sino también de la experiencia laboral específica.

Asimismo, Chiavenato (2000) indica que en la misión están incluidos los propósitos que orientan las actividades de la organización hacia un desempeño de excelencia en tanto que en los objetivos institucionales están enfocados en los resultados deseables los mismos que deben estar interrelacionados, alcanzables y medibles. Acota que el desempeño de cargo es individual está condicionado por factores como: la recompensa, el esfuerzo personal, percepción del rol que desempeñará, propone la evaluación por desempeño, que permite determinar el desarrollo del empleado en un área definida en la que puede identificarse, optimizar habilidades y capacidades, aumentar su eficacia y eficiencia en la organización.

Seguidamente, Campbell & Wiernik (2015) menciona que el trabajador tiene control sobre este comportamiento y debe estar orientado a contribuir a la organización, asimismo afirman que el desempeño es el conjunto de comportamientos, no las variables que determinan los comportamientos. En referencia a lo mencionado para Donovan & Plamondon (2000) menciona están agrupadas en tres dimensiones, como es el desempeño contextual, indica que es el comportamiento que permite que los objetivos organizacionales se logren, entre las cuales se encuentran iniciativa, cooperación, empatía, proactividad, motivación, características que contribuyen a la productividad de modo indirecto.

En cuanto al **desempeño de tareas**, que está comprendido por aquellos comportamientos que contribuyen a la producción de un servicio o un bien; los cuales varían de acuerdo a las características de cada trabajo. acota Koopmans et al (2011) que se consideran conocimientos actualizados, trabajo bajo presión, resolución de problemas, planificación.

Y como tercera dimensión, se consideró capacidad laboral que está enmarcada a las habilidades utilizadas para cumplir las labores encomendadas.

En cuanto a la evaluación de desempeño en las instituciones públicas, el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - CEPAL (2004) afirma que debe centrarse en optimizar la eficiencia, la eficacia y el uso de los recursos públicos para crear mecanismos de rendición de cuentas centrados en las personas.

Declara CEPAL (2005) que la estimación del servicio en las instituciones públicas se enfoca en el cumplimiento de su misión, y cómo estos fueron logrados a través de los indicadores de eficiencia, eficacia, logro de objetivos y economía. Primer indicador, eficacia enfocada al cumplimiento de los objetivos; segundo indicador eficiencia, enfocada en la productividad de los recursos utilizados, el tercer indicador, la economía analiza la adecuada utilización de los recursos y finalmente el cuarto indicador, calidad referida a prestación de servicios de calidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

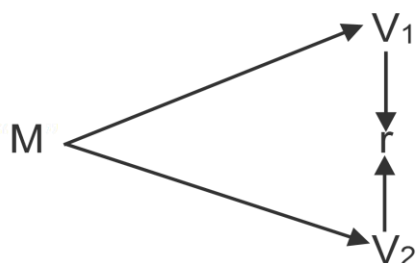
La presente investigación cuantitativa, tipo básica, de alcance correlacional, de diseño no experimental, transeccional la misma que es sostenida por, CONCYTEC (2020) que indica que la investigación básica, se orienta al conocimiento observable e identifica los hechos, fenómenos y las relaciones que se producen entre ellas.

El alcance de la investigación es Correlacional, según Hernández & Mendoza (2018) buscó registrar la relación o nivel de asociación entre las variables de una muestra, en tal sentido primero se tiene que medir después cuantificar y posteriormente se estudiaron y formaron los vínculos. Santisteban (2014) acota, este tipo de investigación se relaciona entre más de dos variables.

Asimismo, el de diseño no experimental, transeccional, a decir de Hernández & Mendoza (2018) los datos fueron recolectados en un solo momento, tal cual se presentan los hechos y las variables en ningún momento se manejaron. Acota, Ríos (2017) las variables no reciben ningún estímulo o condiciones experimentales y transeccional se refiere cuando los datos se recogen en un solo, no hay seguimiento.

Figura 1

Esquema de diseño: Descriptivo - Correlacional



Dónde:

M: Muestra

V1: Gestión por competencias

V 2: Desempeño laboral

r: relación entre V••1 y V2

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión por competencias

Definición conceptual

Medina et. Al., (2012) refiere que la gestión por competencias es la diferencia entre los niveles actuales y los esperados al desarrollar un trabajo o un rol asignado, es decir lo que se espera de una persona al desempeñar sus labores.

Definición operacional

Cuestionario que contenga 28 preguntas enfocadas a obtener información sobre: Competencias actitudinales, Competencias cognitivas, competencias procedimentales, la medición se realizó en la escala de Likert.

Indicadores

Permitieron medir las propiedades de las variables en general en términos de dimensiones. Los cuales son: plena demostración de valores, cooperación, empatía, brindar protección, conocimiento, especialización, dominio legal de sus funciones, elaborar documentos, habilidad de en operaciones, solución de problemas.

Escala de medición

Ordinal

1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre

V2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Campbell & Wiernik (2015) menciona que el trabajador tiene control sobre este comportamiento y debe estar orientado a contribuir a la organización, asimismo afirman que es desempeño es el conjunto de comportamientos, no las variables que determinan los comportamientos

Definición operacional

Se aplicó un cuestionario que permitió obtener información sobre: Desempeño contextual, desempeño de tareas y capacidad laboral. Contó con 22 preguntas.

Indicadores

Los indicadores considerados: Identidad institucional, evaluación, compromiso, equipamiento, ambiente laboral, reglas y políticas, reglas y políticas, leyes y reglamentos, clima laboral, perfil de puesto, habilidades interpersonales, habilidades técnicas, reglas y políticas, habilidades comunicativas,

Escala de medición

Ordinal

1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según, Hernández & Mendoza (2018) se refiere a un conjunto de casos que cumplen ciertas especificaciones e involucran una unidad de investigación. Asimismo, Sánchez et. al, (2018) acota que estos se pueden ubicar en el área de estudio, indica también que de ser personas se les denomina población, de no ser personas es universo.

La población de una comisaría de Huancayo está conformado por 144 efectivos policiales, distribuidos de la manera siguiente: investigación criminal (13), servicios operativos (47), área administrativa (8), violencia familiar (5), medidas de protección (5) investigación accidente de tránsito (5) policía comunitaria (12), patrullaje a pie (47).

Criterios de inclusión:

En la investigación fueron incluidos todos los efectivos policiales asignados a la comisaría de Huancayo.

Criterios de exclusión:

Fueron excluidos los efectivos policiales que al momento de desarrollar la encuesta se encuentren en comisión de servicios, con licencia y permiso.

3.3.2 Población Censal

La investigación utilizó la muestra censal debido que se buscó conocer las opiniones de los 144 efectivos policiales de una comisaría de Huancayo. Hernández & Mendoza (2018) refiere que este tipo de muestra es utilizado cuando se desea conocer el perfil completo. Acota, Sánchez et. al,(2018) que se recopila toda los datos de toda la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Según, Hernández & Mendoza (2018) es recolectar datos de acuerdo al propósito de la encuesta, la encuesta es la técnica más utilizada y permite extraer información de la muestra.

3.4.2 Instrumentos

Refiere, Hernández & Mendoza (2018) es el recurso utilizado por el investigador para registrar los datos obtenidos sobre sus variables. A la perspectiva de Arias et. Al (2016) el cuestionario es el instrumento que contiene un conjunto de preguntas, abiertas o cerradas las cuales están enumeradas y que contiene una serie de potenciales respuestas; cabe precisar que no existe respuesta correcta o incorrecta.

Asimismo los cuestionarios pueden dicotómico presenta dos posibilidades de respuesta (si/no); en tanto que el cuestionario politómico pueden tener 3,5 o más alternativas y utiliza la escala de Likert, permitiendo establecer un orden o escala de medición que mide la reacción o actitud que se tiene sobre una cuestión planteada.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Gestión por competencias

Autor: Laura Cencia, Juan Marcos

Dimensiones:

Competencias Actitudinales

Capacidad Cognoscitiva

Capacidad Procedimental

Baremos:

Bajo, medio y alto

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Desempeño laboral

Autor: Laura Cencia, Juan Marcos

Dimensiones:

Desempeño contextual

Desempeño de tarea

Capacidad laboral

Baremos:

Bajo, medio y alto

3.4.3 Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, el cual fue constituido por tres validadores.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos.

N°	Grado académico	Nombres y Apellidos del Experto	Dictamen
1	Doctor	Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable
2	Magister	Edgar Dávila Escurra	Aplicable
3	Magister	Jhony Campos Villar	Aplicable

Confiabilidad

Según Hernández & Mendoza (2018) Este es la medida en que el instrumento mide con precisión una variable y mide lo que realmente debería medir utilizando la prueba estadística alfa de Cronbach.

En este aspecto, se adjudicó el crédito de alfa de cronbach considerando una prueba piloto con la cantidad de 15 efectivos policiales, de una comisaría de Huancayo y los valores son cómo se presenta a continuación:

Tabla 2

Confiabilidad para la variable Gestión por competencias.

<i>Cuestionario</i>	<i>Alfa de Crombach</i>	<i>Elementos</i>
<i>V1 Gestión por Competencias</i>	<i>,965</i>	<i>28</i>
<i>V2 Desempeño laboral</i>	<i>,956</i>	<i>22</i>

De lo reflejado, en coherencia a la variable "Gestión por Desempeño" produjo un resultado de 0,965 Indica qué es bueno; y la variable desempeño laboral tuvo un resultado de 0,956 Lo que significa qué es bueno.

3.5 Procedimientos

Se identificaron la realidad problemáticas en la organización, y se procedió a analizar la base teórica y conceptual relacionada con el estudio. El instrumento aplicado fue validado por un dictamen de expertos, la muestra fue integrada por 144 agentes del departamento de Policía de Huancayo; los datos recabados fueron procesados por SPSS v26. Se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Para el desarrollo del estudio fue necesario contar con la autorización de la institución policial para la aplicación del instrumento a los efectivos policiales.

3.6 Método de análisis de datos

Hernández & Mendoza (2018) se refiere al hecho de que los modelos estadísticos representan la realidad, no la realidad misma, y que los resultados deben interpretarse en contexto. Los datos descriptivos se analizan mediante el software estadístico SPSS versión 26, este software se utilizó para evaluar la confiabilidad,

luego se analizan las hipótesis propuestas mediante pruebas estadísticas y se evalúa la capacidad de generalizar los resultados. Los datos fueron analizados a nivel descriptivo e inferencial.

3.7 Aspectos éticos

Salazar et.al, (2018) indica que en primer lugar el sujeto a investigado debe dar su consentimiento, asimismo decidir las condiciones en las cuales quieren participar, la data obtenida no puede ser usada con fines comerciales. Cabe resaltar que se respetó el código de ética planteada por la institución. También se desarrolló las citas textuales y parafraseadas respetando la autoría mediante las referencias y citas con el estilo APAv7, se consideraron los derechos de los participantes en la aplicación del cuestionario. Evitando atentar o cometer actos que vayan contra la justicia, honra y legalidad de procesos, respetando y no manipulando los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

		V1 Gestión por competencias	V2 Desempeño laboral
N		144	144
Parámetros Normales ^{a,b}	Media	1,97	2,00
	Desv.	,797	,819
	Desviación		
Máximas Diferencias	Absoluto	,220	,222
Extremas	Positivo	,220	,222
	Negativo	-,202	-,222
Estadística de prueba		,220	,222
Sig. Asíncrono (Bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 3, la muestra fue conformada por 114 efectivos policiales, (>50 elementos), se decidió aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov; para ambas variables de investigación se obtuvo la significancia un p-valor < 0,05, el cual indica que corresponde a una distribución no normal, y se debe aplicar pruebas estadística no paramétricas, como el Rho Sperman.

Variable 1: Gestión por competencias

Tabla 4

Distribución de frecuencia de las variables gestión por competencias.

Gestión por competencias		D1		D2		D3			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Valido	Bajo	49	34.0	48	33.3	54	37.5	56	38.9
	Medio	48	33.3	48	33.3	49	34.0	51	35.4
	Alto	47	32.6	48	33.3	41	28.5	37	25.7
	Total	144	100.0	144	100.0	144	100.0	144	100.0

Nota: f=frecuencia absoluta. Dimensiones: D1: Competencias actitudinales, D2: Competencias cognoscitivas, D3: Competencias procedimentales.

De la tabla 4, en relación a la distribución de frecuencias de la variable gestión por competencias, se observa, el 34.0% indicaron que la gestión por competencias tiene nivel bajo el 33.3% nivel medio y el 32.6% nivel alto. Asimismo, en relación a su primera dimensión, competencias actitudinales, el 33.3% indicaron que bajo, en las otras dos dimensiones, los encuestados coincidieron en el 33.3% en indicar que es nivel medio y nivel alto.

En la segunda dimensión competencias cognoscitivas, indicaron, el 37.5% nivel bajo, 34.0% nivel medio, 28.5% nivel alto. Y en la dimensión 3 competencias procedimentales, refirieron, el 38.9% nivel bajo, el 35.4% nivel medio el 25.7% nivel alto. Por ende podemos concluir de las respuestas brindadas por los encuestados la gestión por competencia en la organización aún es nivel bajo.

Tabla 5*Distribución de frecuencia de las variables desempeño laboral.*

Desempeño laboral		D1		D2		D3			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Valido	Bajo	48	33.3	50	34.7	57	39.6	55	38.2
	Medio	48	33.3	48	33.3	48	33.3	44	30.6
	Alto	48	33.3	46	31.9	39	27.1	45	31.3
	Total	144	100.0	144	100.0	144	100.0	144	100.0

Nota: f=frecuencia absoluta. Dimensiones: D1: Desempeño contextual, D2: Desempeño de tareas, D3: Capacidad laboral.

De la tabla 5, en relación a la distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral, indicaron, el 33.3% nivel bajo, y porcentaje igual 33.3% coincidieron en indicar que es nivel medio y nivel alto

.Asimismo, en relación a su primera dimensión desempeño contextual, indicaron, el 34.7% nivel bajo, 33.3% nivel medio, 31.9% nivel alto nivel alto. En la segunda dimensión Clima laboral, indicaron, el 39.6% nivel bajo, 33.3% nivel medio, 27.1% nivel alto.

En la dimensión 3 Capacidad laboral, refirieron, el 38.2% nivel bajo, el 30.6% nivel medio el 31.3% nivel alto. Por ende podemos concluir de las respuestas brindadas por los encuestados, el desempeño laboral no existe una diferencia marcada en los niveles, sin embargo se puede observar que la dimensión del clima laboral, tiene mayor porcentaje de desaprobación.

Análisis descriptivo del objetivo general

“Establecer la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022”.

Tabla 6

Tablas cruzadas, relación entre gestión por competencias y desempeño laboral.

			V12 Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1	Bajo	Recuento	30	17	1	48
Gestión por competencias		Recuento esperado	16,0	16,0	16,0	48,0
		% Total	20,8%	11,8%	0,7%	33,3%
	Medio	Recuento	18	26	9	53
		Recuento esperado	17,7	17,7	17,7	53,0
		% Total	12,5%	18,1%	6,3%	36,8%
	Alto	Recuento	0	5	38	43
		Recuento esperado	14,3	14,3	14,3	43,0
		% Total	0,0%	3,5%	26,4%	29,9%
Total		Recuento	48	48	48	144
		Recuento esperado	48,0	48,0	48,0	144,0
		% Total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

En la tabla 6, podemos observar la relación entre gestión por competencias y desempeño laboral; el 33% del total de encuestados manifiestan que la gestión por competencias es bajo, de ellos, el 20.8% afirma que es bajo el desempeño laboral, el 11.8% indica que es medio y 0.7% afirma que alto. También el 36.8% indica que la gestión por competencias es medio; de ellos, el 12.5% indica que es bajo el desempeño laboral, asimismo el 18.1% indica que es medio y el 6.3% alto. Seguidamente el 29.9% indica que es alto la gestión por competencias, de ellos, el 3.5% indica que es medio el desempeño laboral y el 26.4% alto. Se concluye que del 100% de los encuestados cualquiera sea el nivel de gestión por competencia, de ellos 33% indican que el desempeño laboral es bajo y en cifras similares medio y alto.

Tabla 7

Tablas cruzadas de la dimensión competencias actitudinales de la variable gestión por competencia, y la variable desempeño laboral.

			V2 Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
V1.	D1 Bajo	Recuento	31	15	2	48
Competencias		Recuento esperado	16,0	16,0	16,0	48,0
actitudinales		% Total	21,5%	10,4%	1,4%	33,3%
	Medio	Recuento	16	26	6	48
		Recuento esperado	16,0	16,0	16,0	48,0
		% Total	11,1%	18,1%	4,2%	33,3%
	Alto	Recuento	1	7	40	48
		Recuento esperado	16,0	16,0	16,0	48,0
		% Total	0,7%	4,9%	27,8%	33,3%
Total		Recuento	48	48	48	144
		Recuento esperado	48,0	48,0	48,0	144,0
		% Total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

En la tabla 7 se observar la relación entre la dimensión competencias actitudinales y desempeño laboral; el 33% indica qué es bajo las competencias actitudinales, de los cuales el 21.5% manifiesta qué el desempeño laboral es bajo, el 10.4% medio y el 1.4% alto. Asimismo el 33.3% indica que las competencias actitudinales son medio, de los cuales, manifiestan el 11.1% el desempeño laboral es bajo coma el 18.1% medio y el 4.2% alto. También el 33.3% indican que las competencias actitudinales es alto, de los cuales el 0.7% indica que es bajo, el 4.9% medio y el 27.8% alto. Concluyendo que el 100% de los encuestados sea cual fuere el nivel de competencias actitudinales indican que el desempeño laboral es bajo el 33% y cifras similares qué es medio y alto.

Tabla 8

Tabla cruzada, dimensión competencias cognitivas de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral.

			V2 Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
V1 D2	Bajo	Recuento	34	16	4	54
Competencias cognitivas		Recuento esperado	18,0	18,0	18,0	54,0
		% Total	23,6%	11,1%	2,8%	37,5%
	Medio	Recuento	14	21	14	49
		Recuento esperado	16,3	16,3	16,3	49,0
		% Total	9,7%	14,6%	9,7%	34,0%
	Alto	Recuento	0	11	30	41
		Recuento esperado	13,7	13,7	13,7	41,0
		% Total	0,0%	7,6%	20,8%	28,5%
Total		Recuento	48	48	48	144
		Recuento esperado	48,0	48,0	48,0	144,0
		% Total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

En la tabla 8 podemos observar en la relación entre la dimensión competencias cognoscitivas y la variable desempeño laboral; el 37% indica que las competencias cognoscitivas son bajos, el 23.6% indica que el desempeño laboral es bajo como el 11.1% medio y el 2.8% alto. Asimismo se observa que el 34% indica que las competencias cognitivas son medio, de los cuales el 9.7% manifiesta que el desempeño laboral es bajo como el 14.6% medio y el 9.7% alto. Asimismo el 28.5% indica que las competencias cognitivas es alto, de los cuales el 7.6% indica que es medio y el 20.8% alto cabe indicar que ninguno indicó bajo. Concluyendo que del 100% de los encuestados sea cual fuere el nivel de competencias cognitivas el 33% indica que el desempeño laboral es bajo cifra similar para medio y alto.

Tabla 9

Tabla cruzada de la dimensión competencias procedimentales de la variable gestión por competencia, y la variable desempeño laboral.

			V2 Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
V1. D3	Bajo	Recuento	30	20	6	56
Competencias		Recuento esperado	18,7	18,7	18,7	56,0
procedimentales		% Total	20,8%	13,9%	4,2%	38,9%
	Medio	Recuento	14	23	14	51
		Recuento esperado	17,0	17,0	17,0	51,0
		% Total	9,7%	16,0%	9,7%	35,4%
	Alto	Recuento	4	5	28	37
		Recuento esperado	12,3	12,3	12,3	37,0
		% Total	2,8%	3,5%	19,4%	25,7%
Total		Recuento	48	48	48	144
		Recuento esperado	48,0	48,0	48,0	144,0
		% Total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

En la tabla 9 podemos observar la relación entre dimensión competencias procedimentales y la variable desempeño laboral, el 38.9% indica que las competencias procedimentales son bajas en tanto que el 20.8% indica que el desempeño laboral es bajo asimismo el 13.9% medio y el 4.2% alto. También se observa que el 35.4% de los encuestados indican que las competencias procedimentales son medias y el 9.7% manifiesta que el desempeño laboral es bajo, el 16.0% medio y el 9.7% alto. Asimismo se observa que el 25.7% indica que las competencias procedimentales es alto, de los cuales el 2.8% indica que el desempeño laboral es bajo como el 3.5% medio y el 19.4% alto. Finalmente se concluyendo que del 100% de los encuestados sea cual fuere el nivel de competencia cognitiva, coinciden en afirmar en la misma cantidad 33% que el desempeño laboral es bajo, medio y alto.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022

Tabla 10

Correlación: hipótesis general de la investigación.

			V1 Gestión por competencias	V2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión por competencias (Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
	V12 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	144	144

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En la Tabla 10, respecto a la correlación de las variables de investigación, Gestión por competencias y desempeño laboral, se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,715 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p -valor < 0,05). Se deduce que tiene una correlación positiva media, por lo tanto, se aprueba la H1 y se rechaza H0; es decir, existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación directa entre la gestión por competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores una la comisaría de Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa entre la gestión por competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores una la comisaría de Huancayo, 2022.

Tabla 11

Correlación: primera hipótesis específica.

			D1	
			Competencias actitudinales	V2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
	actitudinales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
	V2	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	144	144

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Tabla 11, respecto a la correlación de la dimensión competencias actitudinales de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral, se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,708 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05). Se afirma que tiene una correlación positiva media, por lo tanto, se aprueba la H1 y se rechaza H0; es decir, existe relación directa entre la gestión por competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores una la comisaría de Huancayo, 2022.

Prueba de hipótesis específica

Tabla 12

Correlación: segunda hipótesis específica.

H0: No existe relación directa entre competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa entre competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022

			D2	V2
			Competencias cognoscitivas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2 Competencias cognitivas	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	144	144

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Tabla 12, respecto a la correlación de la dimensión, competencias cognitivas de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral, se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,630 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p -valor < 0,05). Se afirma que tiene una correlación positiva media, por lo tanto, se aprueba la H1 y se rechaza H0; es decir, existe relación directa entre competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa entre competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa entre competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

Tabla 13

Correlación: tercera hipótesis específica

			D3	V2
			Competencias procedimentales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	D3 Competencias procedimentales	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	144	144
	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		144	144	

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Tabla 13, respecto a la correlación de la dimensión, competencias procedimentales de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral, se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,510 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05). Se afirma que tiene una correlación positiva media, por lo tanto, se aprueba la H1 y se rechaza H0; es decir, existe relación directa entre competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación "Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022" permitió conocer la relación entre las variables y las dimensiones las cuales fueron estudiadas de manera descriptiva e inferencial que a continuación se presenta.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencio una correlación positiva media entre gestión por competencias y desempeño laboral, asimismo el coeficiente de correlación *rho de Spearman* resulto = 0,715**, y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05), siendo una correlación muy significativa. El resultado obtenido coincide con la investigación de Sánchez (2021) quien es su investigación hallo el coeficiente de correlación $Rh_0 = 0,539$ el cual evidencia una relación moderada y fuerte y una significancia del alfa de 0.000 (p-valor < 0,05).

También, coincide con el estudio de Bardales (2019) quién en su investigación mostró la influencia positiva y significativa entre la variables de estudio, dicho estudio utilizó el estadístico de coeficiente de Correlación de Pearson, obtenido como resultado de 1 para la variable gestión por competencias y 0,854 para la variable desempeño laboral, ambas significancia fueron menor a 0,05. Sí bien, el investigador utilizó el coeficiente de Pearson los valores obtenidos son similares a la investigación de mostrando relación entre las variables estudiadas.

De la misma forma también podemos indicar que guarda similitudes con la investigación de Sánchez (2018) quien identifico el índice del Rho Spearman de ,419%, y una significancia 0,000; en cuanto al análisis descriptivo, resaltó en referencia a los conocimientos inherentes al puesto laboral el 37,3% indicaron que casi siempre, 32,80% casi nunca; el 15,90% nunca. Así mismo, acota que la mayoría de los trabajadores recurren, a la autocapacitación para desenvolverse en el puesto laboral.

Resultados que coinciden con lo vertido por Cejas (2015) el desempeño laboral, está directamente relacionado con el quehacer del trabajador, la acción, a sus alcances al cumplimiento de los deberes y responsabilidades fijadas al cargo y se entiende lo que el trabajador deberá hacer a tiempo para obtener los resultados esperados.

También, Robins (2004) manifestó que las habilidades técnicas son necesarias, pero no suficientes para tener éxito en la administración, las habilidades son importantes para tratar con los demás; manifiesta que una organización si alcanza las metas es productiva, se infiere que la organización es eficiente y eficaz. Asimismo, se encuentra coincidencia con el concepto teórico emitido por Quezada (2009) quien clasificó en cuatro tipos de competencias: competencia técnica, metodológica, social y participativa.

Asimismo, el estudio coincidió con el enfoque conceptual de Ramos (2012) indica que las organizaciones que gestionen mejor su talento humano disfrutaran de una mejor ventaja competitiva en el futuro, en tal sentido un grupo integrado podrá aprovechar mejor las cualidades de cada participante; la disposición de los trabajadores y la calidad de trabajos será un diferenciador frente a otras organizaciones; lo que propone es que las actividades empresariales está más enfocada a las personas

También el autor indica que las dimensiones son: Competencias actitudinales ellas están vinculadas al “saber ser” propulsoras de normas conductuales y valores. También, Competencias cognitivas “saber conocer” responde al actuar cognitivo ante actividades y problemas, son conocimientos declarativo (leyes, normas, nombres de marcas) y la tercera las Competencias procedimentales “saber hacer” se encarga de lo práctico y las acciones que se definen según el puesto. Se llevan a cabo procedimientos cognitivos relacionados con los procesos mentales; cognitivo- motrices enfocado al manejo de tecnologías, equipos y materiales; algorítmicos conexos con secuenciales lógicos y lineales. Heurísticos procedimientos de forma intuitiva.

En cuanto al resultado de la segunda variable, en cuanto a los resultados inferenciales se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,715 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p -valor < 0,05). Por el cual, en la investigación se rechazó la H_0 y se aceptó H_1 . Asimismo el análisis desempeño laboral, indicaron, el 33.3% nivel bajo y porcentaje igual 33.3% coincidieron en indicar que es nivel medio y nivel alto.

En referencia a la variable desempeño laboral, el estudio guarda relación con la de Rengifo (2018) concluyó que existe una relación positiva significativa entre las

variables de investigación, identificando un Spearman Rho 0.707 y una significancia bilateral de 0.000 y, mientras que los parámetros de habilidad cognitiva, habilidad afectiva y motivación laboral tienen una relación positiva y significativa con el proceso formativo en Rho = 0.823; 0,747; 0,324, y el índice de psicomotricidad tiene una relación positiva baja; 0.275.

En Ecuador, Bohórquez et al. (2019) publicó su artículo, donde analizó la motivación y desempeño laboral del cantón de salinas, concluyó en que según los mismos trabajadores la totalidad de ellos cree tener las competencias y conocimientos para el desarrollo de sus tareas, al igual que son eficientes y eficaces, es decir existe una adecuada motivación y relación significativa con el desempeño laboral. También el artículo evidenció 35.0% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con la de equidad organizacional al igual que la necesidad de poder.

En la misma línea, la investigación coincide con lo pronunciado por Alles (2010) quien afirmó que la selección de las personas no obedece al cumplimiento estricto de normas legales; sino, identificar a la mejor persona en relación al puesto a ocuparse, decir aquel individuo que cuente con talento es decir conocimientos y competencias, las cuales le permitirá tener éxito en el puesto laboral.

En relación al 1er objetivo específico “Establecer la relación que existe entre competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.” De los encuestados manifestaron, el 33.3% que se encuentra en un nivel bajo, y otro porcentaje igual coincidieron en referir que se encuentran en nivel medio y nivel alto. Por lo que se afirma que las competencias actitudinales se mantiene constante. En cuanto al análisis inferencial de la dimensión competencias actitudinales de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral, se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,708 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05). Se afirma que tiene una correlación positiva media, rechazando la H0 y aceptando la H1.

La investigación desarrollada por Ninatanta (2018) coincide y resalta la importancia de las competencias laborales de concluyendo que las competencias laborales más destacadas son basadas en dos grupos las técnico- profesionales y las emocionales, y deben tener establecidos sus fines organizacionales, además

deben contemplar los programas formativos incentivan el desarrollo de las competencias para un correcto desempeño, siendo las competencias emocionales las que en la actualidad causan más interés en las organizaciones pues refleja su éxito. Si bien, la investigación se desarrolló en el ámbito privado las variables corresponden a la investigación y fueron enfocados en los trabajadores. Al igual que la investigación desarrollada.

Del mismo modo, también se identifican similitudes, con la investigación de con López (2007) quien enfocó el estudio en los trabajadores e identificó las actitudes que prevalecen para ocupar un determinado puesto entre ellos se encuentra la experiencia laboral, sus conocimientos científicos, tecnológicos y culturales seguido por la apariencia; en segundo lugar su talento para, el quehacer, las habilidades las destrezas las capacidades genéricas y específicas; y en tercer lugar la voluntad aquello que le impulsan a responder las exigencias y los retos laborales.

En relación al 2do objetivo específico del estudio “establecer la relación que existe entre competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022” el análisis inferencial de la segunda hipótesis se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,630 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p -valor < 0,05). Se afirma que tiene una correlación positiva media. También los participantes del estudio refirieron, el 37.5% nivel bajo, 34.0% nivel medio, 28.5% nivel alto. En cuanto al

También, podemos encontrar similitudes con el estudio realizado por Lauracio & Lauracio (2020) quienes determinaron los niveles de productividad de los trabajadores en cuatro escalas: calidad técnica y asistencial, formación y capacitación avanzada, productividad y capacidad; se concluye que la productividad laboral tiene un nivel de significación de 0,81, es decir que ambas variables tienen una relación de 0,063 y el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la salud es alto.

Asimismo, se identificó similitud con investigación de Asmat et al. (2018) Quien refiero que determinar el impacto de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la administración pública y el funcionamiento del centro administrativo en el Perú, se utilizó un muestreo probabilístico, se revisó la encuesta

y como conclusiones se mencionó que según Nagelkerke el coeficiente R2 es de 44,4% y El 28,4% indica que la gestión del talento humano fue correcta, y el Ministerio de Salud mejoró la gestión pública y la eficiencia laboral.

Respecto al 3er objetivo específico “establecer la relación que existe entre la gestión por competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo, 2022.” En tanto, al análisis inferencial se obtuvo el siguiente resultado el valor del coeficiente de correlación de 0,510 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05). Se afirma que tiene una correlación positiva media refirieron, el 38.9% nivel bajo, el 35.4% nivel medio el 25.7% nivel alto.

La investigación de Fonseca et al. (2020) permite identificar aproximación al definir la gestión por competencias como herramienta del proceso estratégico, a fin de que las organizaciones sean competitivas, prevean y decidan según la situación, concluyeron en que la variable de su estudio les delimitó que la implementación, usando los procesos estratégicos permiten que las instituciones delimiten hasta donde quieren alcanzar las metas además de los indicadores, el liderazgo de los gerentes o jefes permitirán lograr estos objetivos o metas, siendo el apoyo al progreso institucional

Del mismo modo la investigación de Ávila (2017) mantiene similitud con el estudio realizado en cuanto a las competencias procedimentales donde se establecieron los procesos de control, auditoría, tramitación de operaciones y la gestión de riesgos; concluyó en que los colaboradores y objetivos estratégicos deben estar alineados con la gestión por competencias para el éxito de la empresa, la divulgación de los programas de planificación es esencial para impulsar la gestión y las capacitaciones realizadas son necesarias para la selección y reclutamiento. Si bien fue realizada en el ámbito privado, pero mantiene las característica.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se concluye que la variable gestión por competencias tiene una correlación positiva media con la variable desempeño laboral, por los resultados obtenidos en el coeficiente de correlación de 0,715 y la significancia menor al nivel de 0,01, siendo el p-valor menor a 0.05. Con lo que se demuestra que las competencias mejoran el nivel de desempeño laboral.
- Segunda** : Se concluye que la dimensión gestión por competencias actitudinales tiene correlación positiva media con la variable desempeño laboral, se obtuvo coeficiente de correlación de 0,708 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05); con lo cual se evidencia que la organización requiere formular programas de motivación dirigido a sus colaboradores.
- Tercera** : Se concluye que la dimensión competencias cognitivas tiene correlación positiva media con la variable desempeño laboral, se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,630 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05).
- Cuarta** : Se concluye que la dimensión competencias procedimentales mantiene una correlación positiva media con la variable desempeño laboral, se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0,510 y la significancia menor al nivel de 0,01, (p-valor < 0,05).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda al comandante encargado de la comisaría o administrador de la institución, promover programas, trimestrales que fortalezcan los conocimientos técnicos y profesionales de los efectivos policiales. Asimismo, desarrollar programas de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz. Acciones que se convertirán en herramientas de desarrollo profesional para mejorar las competencias y desempeño laboral. Del mismo modo generar espacios de actualización de conocimientos de normas, leyes, reglamentos, conocimientos necesarios en el desarrollo profesional de los efectivos policiales.
- Segunda** : Se recomienda al administrador promover alianzas estratégicas con organizaciones del Estado, para desarrollar talleres para mejorar la comunicación entre colegas y para tener empatía con los usuarios, de ese modo mejorar las competencias actitudinales y elevar el desempeño laboral en la institución.
- Tercera** : Se recomienda a los administradores de la organización generar un plan de acción y generar un presupuesto para programas de especialización, modo que a los efectivos policiales fortalezcan sus procesos cognitivos.
- Cuarta** : Se recomienda a los administradores promover capacitación enfocada a la actualización de elaboración de informes, recepción de denuncias, actualización de reglamentos, asimismo, desarrollar talleres vivenciales para resolución de conflicto.

REFERENCIAS

- Actio (2022). Gestión de desempeño en el mundo moderno
<https://actiosoftware.com/es/2018/09/gestion-de-desempeno-en-el-mundo-moderno/>
- Alles, A. (2010). Selección por competencias.. Ediciones Granica.
<https://elibro.net/es/lc/upla/titulos/66656>
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias. El diccionario* (Segunda ed.). Buenos Aires, Argentina: GRANICA. Retrieved 20 de Febrero de 2022, from https://books.google.com.pe/books?id=2qguP7cfbr4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Retrieved 22 de Febrero de 2022, from <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asmat, N., Alberca, N., Jara, A., & Medina, J. (20 de Junio de 2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Retrieved 9 de Mayo de 2022, from <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013) 11 de Agosto de. Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDCRSC. *El Peruano*, págs. 1-2. Retrieved 11 de Abril de 2022, from <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-directiva-n-001-2013-servirgdcrcsc-directiva-que-resolucion-n-130-2013-servir-pe-973238-1/>
- Ávila, C. (2017). *Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera*. Universidad Central. Retrieved 3 de Mayo de 2022, from https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/2017_implementacion_gestion_001.pdf
- Ballart, X., (1993). Evaluación e políticas BALLART, X.: ¿Cómo evaluar programas y servicios públicos? Aproximación sistemática y estudios de caso, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

- Bardales, E. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca*. Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Retrieved 16 de Febrero de 2022, from <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- BBC (2020) Por qué Europa no se ha visto afectada por una "Gran Renuncia" de trabajadores como Estados Unidos <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-59582405>.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (Mayo-Junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Retrieved 9 de Mayo de 2022, from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurevorgpsych-032414-111427>
- Cejas, M. (2014). La Formación Basada en Competencias Laboral. *Revista Nro. 22 Año 12. FACES. Universidad de Carabobo. Valencia* .pp. 149-171 <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/utciencia/article/view/20>
- CEPAL (2004) Los sistemas nacionales de inversión pública en Centroamérica: marco teórico y análisis comparativo multivariado.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill. Retrieved 13 de Abril de 2022.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Concytec (2020) RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 097-2020-CONCYTEC-P, <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1693657/RP%20097-2020-CONCYTEC-P.pdf>
- Conexión ESAN (2020) 20 de Setiembre . *¿Cómo diferenciar los objetivos de las metas?* Retrieved 25 de Abril de 2022, from Universidad ESAN:

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-diferenciar-los-objetivos-de-las-metas>

- Contreras, W. (2019). *Gestión por competencia y la satisfacción del usuario de la Universidad Nacional del Santa, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclaya. Retrieved 22 de Febrero de 2022, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39219/Contreras_VWG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, E. (Enero- Abril de 2019). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *Innova Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Delgado, M. (2009). Actividades de impuestos: un enfoque por competencias.. J.M. BOSCH EDITOR. <https://elibro.net/es/ereader/upla/52320?page=1>
- División policial (2016). *Comisaría PNP*. Retrieved 22 de Febrero de 2022, from Servicios: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_org_pnp.pdf
- Donovan, J. y Hertz, M., (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.869>
- Fonseca, M. (2020) Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: Breve relación desde la teoría Económicas CUC, vol. 41 no. 1, pp. 229–240, <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.6>
- G. Bunk (1994), citado Enríquez Martínez, Á. (2009). De las competencias al centro de evaluación.. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro.net/es/ereader/upla/129499?page=27>
- Guerrero, C., Valverde, M., & Gorjup, T. (Marzo de 2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española: De la teoría a la práctica. *Contaduría y administración*, 58(1), 251-288. Retrieved 22 de Febrero de 2022, from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100011&lng=es&nrm=iso
- Hanco, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Retrieved 20 de Febrero de 2022, from

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill. Retrieved 20 de Febrero de 2022, from http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (30 de Setiembre de 2014). *Glosario de términos*. Retrieved 18 de Febrero de 2022, from Registro Nacional de Delitos:

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/censos/cenacomResultadosDefinitivos/glosario.pdf>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. (I. U. Perú, Ed.) *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

Ledesma, C., Crespo, H., & Castro, A. (Abril de 2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. <https://doi.org/https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

López, P. (2007). Un enfoque de sistemas a las competencias laborales.. Instituto Politécnico Nacional. <https://elibro.net/es/ereader/upla/74749?page=3>

Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (Enero- Junio de 2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la Gestión Municipal 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Medina, A; DELGADO, A; LAVADO, P. (2012) Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional

en una pyme del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia) *Estudios Gerenciales*, vol. 28, núm. 122, enero-marzo, 2012, pp. 121-138 Universidad ICESI Cali, Colombia.

Ministerio del Interior (2018). *Guía de formulación de proyectos*. Retrieved 25 de Abril de 2022, from *Inversión en seguridad vial*: <http://www.mininterior.gov.ar/ansv/CFSV/pdf/proyecto.pdf>

Mora, J., & Mariscal, Z. (16 de Noviembre de 2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*(100), 11. Retrieved 9 de Mayo de 2022, from <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Ninatanta, P. (2018) . Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 42-54. Retrieved 6 de Mayo de 2022, from <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379>

Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. (2014)Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia *Espacios Públicos*, vol. 17, núm. pp. 159-188.

Ramos, P. (2012). *Gestión por competencias* (Segunda ed.). Málaga, España: ICB, S.L. Retrieved 21 de Febrero de 2022, from <https://elibro.net/es/ereader/upla/105619?page=22>

Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. Tesis de maestría, Lima. Retrieved 9 de Mayo de 2022, from <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>

Robbins, P. (2004) *Comportamiento organizacional*, 10a. ed. pearson educación, México, 2004.

Rodriguez, K., & Lechuga, J. (Diciembre de 2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Saavedra, V. (2021). La evaluación de las competencias.. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/upla/209989?page=8>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. F., & Alejo Machado, O. A. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Revista Innovar* , 26(66), 169-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>
- Sánchez, G. (2021). *Gestión de Competencias y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del SAMU - 2021*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Retrieved 23 de Febrero de 2022, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75060/S%c3%a1nchez_BEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H.; Reyes, C; Mejia K (2018) Manual de Términos en Investigación Científica, tecnológica y Humanística, Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, W. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna, MAESTRÍA EN GESTION Y POLITICAS PÚBLICAS, Tacna. Retrieved 22 de Febrero de 2022, from <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/639/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, F., & Pernalet C, D. (2014). Marco de trabajo para gestionar las competencias laborales. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(2), 11-32. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82332932002>
- Santiesteban, E. (2014). Metodología de la investigación científica.. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/ereader/upla/151737?page=69>
- Thomas, H., & Piccolo, L. (Eds.). (2012). *Ethics and Planning Research*. Farnham: Ashgate Publishing, Ltd.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

			Título:					
			Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 : Gestión por competencias					
¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022?	Establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022.	Existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
							Plena demostración de valores	1 2,3
			Competencias actitudinales	Motivación Cooperación Empatía Brindar protección	4,5 7,6 8	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre	o Alto	
			Competencias cognitivas	Conocimiento Especialización Dominio legal de sus funciones	9 10,11,12, 13,14 15,16, 17,18,19,		5= Siempre	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral					
¿Qué relación existe entre la gestión por competencias actitudinales y desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022?	Establecer la relación que existe entre la gestión por competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022.	Existe relación directa entre la gestión por competencias actitudinales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022.	Competencias procedimentales	Elabora documentos Habilidad de en operaciones Solución de problemas	10,21,22, 23,24,25, 26 27,28		5= Siempre	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Qué relación existe entre la gestión cognitivos y	Establecer la relación que existe	Existe relación directa entre la						

desempeño laboral por competencias de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022?	entre la gestión por competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022.	gestión por competencias cognitivas y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022.	Desempeño contextual	Puntualidad	1	Nomina I	Bajo	
				Metas	2			
				Motivación	3,4			
				Identidad institucional	5			
				Compromiso	6			
					7			
					8			
¿Qué relación existe entre la gestión por competencias	Establecer la relación que existe entre la gestión por	Existe relación directa entre la gestión por	Desempeño de tareas	Equipamiento	9,10	1=Nunca	Medio	Rangos
				Ambiente laboral	11	2=Casi		
				Reglas y políticas	12,13,14			
procedimentales y desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022?	competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022	competencias procedimentales y el desempeño laboral de los colaboradores de una comisaría de Huancayo 2022.		Leyes y reglamentos	15	Nunca	Alto	
					16	3=A veces		
			Capacidad Laboral	Habilidades interpersonales	17,18	4= Casi Siempre		
				Habilidades técnicas	19	5= Siempre		
				Habilidades comunicativas	20			
					21,22			

Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:
Enfoque: cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético- deductivo	Población Censal: 144	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Descriptiva: deductiva, tablas Inferencial: contrastar la relación.
Diseño: No experimental- transeccional			

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión por competencias	Las empresas que gestionan correctamente sus recursos humanos se beneficiarán de una ventaja competitiva en el futuro, pues el éxito de una organización se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano. Cuánto mejor integrado este el equipo y más se aprovecha en las cualidades de cada uno de sus integrantes, más fuerte será la empresa (Ramos, 2012, p 06).	Cuestionario que contenga 22 preguntas enfocadas a obtener información sobre competencias actitudinales, competencias cognitivas y competencias procedimentales.	Competencias actitudinales	Plena demostración de valores Motivación Cooperación Empatía Brindar protección	Nominal 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
			Competencias cognitivas	Conocimiento Especialización Dominio legal de sus funciones	
Desempeño laboral	El desempeño laboral en las instituciones públicas se evalúan de acuerdo a los recursos que utiliza los procesos que establece y los servicios que ofrece comprobando la calidad de los mismos, los recursos que obtiene su grado de eficacia y los impactos que genera en la sociedad desde el punto de vista de la equidad la ética la igualdad y la pertinencia (Pérez et al, 2017, 252)	Se aplica un cuestionario que permita obtener información sobre eficacia, eficiencia, relaciones interpersonales.	Desempeño contextual	Metas Motivación Eficiencia Identidad institucional Compromiso Equipamiento Ambiente laboral Reglas y políticas Reglas y políticas Leyes y reglamentos Clima laboral	Nominal 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
			Desempeño de tareas	Perfil de puesto Habilidades interpersonales Habilidades técnicas Reglas y políticas Habilidades comunicativas	
			Capacidad Laboral		

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Instrumento/s de recolección de datos “Gestión por Competencias”

Instrucciones: El presente cuestionario es anónimo, contiene 28 preguntas las cuales deben ser respondidas según tu opinión, de acuerdo con la escala presentada:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3=A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre	
Dimensión: Competencias actitudinales					
	1	2	3	4	5
1. Los efectivos policiales dan muestra de valores éticos y morales durante el desarrollo de las actividades					
2. Por el cumplimiento de tareas y objetivo, la institución brinda reconocimientos e incentivos					
3. El ambiente físico y condiciones laborales facilitan el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.					
4. Escuchas las opiniones de los demás compañeros con respecto al servicio policial de la Comisaría PNP.					
5. Su compañero de trabajo aceptan o toman en cuenta las sugerencias dadas con respecto al servicio policial					
6. Se comunica con facilidad con las personas que solicitan el servicio de patrullaje policial.					
7. Cuándo hay patrullaje y rotaciones, usted se adapta con facilidad a la nueva zona de patrullaje que se le asignó					
8. Las denuncias o intervenciones que realiza, contribuyen a la seguridad ciudadana					
Dimensión: Competencias cognitivas					
	1	2	3	4	5
9. Usted en su servicio, redacta documentos utilizando símbolos matemáticos					
10. Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial.					
11. Usted da algunas sugerencias para mejorar el servicio policial					
12. Cuándo le asigna a realizar alguna actividad o función usted se agencia de información sobre la función que le encomendaron					
13. Usted es capacitado para el manejo del Manual de Código de claves de Telecomunicaciones					
14. Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones o procedimientos					
15. Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones o procedimientos					

16. 15. Conoce usted las normas y procedimientos de intervención a los ciudadanos					
Dimensión: Competencias Procedimentales	1	2	3	4	5
17. Usted formula documentos de acuerdo al Manual de documentación policial.					
18. Usted formula documentos de acuerdo al manual de documentación policial					
19. Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial					
20. En algunas intervenciones policiales aplica las matemáticas					
21. Ante la rotación, le es fácil operar y actuar con su nuevo compañero asignado					
22. Cuando solicitan el servicio policial para realizar una denuncia ciudadana, usted realiza por medio de la plataforma web o en línea					
23. Coordina con la central o superiores inmediatos antes de salir a realizar sus funciones policiales					
24. Usted al realizar alguna intervención se comunica con la central oportunamente					
25. Cuando va a realizar alguna intervención planifica y gestiona de manera adecuada con sus compañeros para realizar el trabajo					
26. Usted ha ejercido operativamente el entrenamiento recibido en el curso de Rescate (COPER					
27. En las intervenciones a vehículos usted, aplica las normas técnicas establecidas para la intervención a vehículos					
28. En las intervenciones a personas aplica las normas establecidas para la situación					

Variable 2- Desempeño Laboral

Instrucciones: a continuación, se presentan un conjunto de 22 cuestiones a cerca de la carga procesal, se le ruega marcar con un aspa (x) sobre el cuadro que mejor le convenga a su parecer.

1=Nunca	2=Casi Nunca	3=A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
Dimensión: Desempeño contextual				
1. Los efectivos policiales asisten de forma puntual a la dependencia.				
2. Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la comisaría				
3. El órgano policial brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades				
4. El personal policial calificado se siente valorado por la institución				
5. Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento				
6. Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan				
7. Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación				
8. Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza la comisaría.				
Dimensión: Desempeño de tareas				
9. El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio				
10. Considera usted que los jefes de la comisaría preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial				
11. Considera usted que desempeña funciones de acuerdo con el perfil del puesto				
12. Estima usted que todos los integrantes de la comisaría sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo				
13. Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.				
14. Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos				
15. Considera usted que existe un buen clima laboral en su centro laboral				
Dimensión: Capacidad Laboral				

16. Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación					
17. Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.					
18. Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas					
19. Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo-disciplinaria					
20. Considera usted que los auxiliares de la investigación aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios					
21. Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades comunicaciones que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.					
22. Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario					

Anexo 4. Validación de instrumento

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR COMPETENCIA

Dimensión: Competencias actitudinales		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los efectivos policiales dan muestra de valores éticos y morales durante el desarrollo de las actividades							
2	Por el cumplimiento de tareas y objetivo, la institución brinda reconocimientos e incentivos	X		X		X		
3	El ambiente físico y condiciones laborales facilitan el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.	X		X		X		
4	Escuchas las opiniones de los demás compañeros con respecto al servicio policial de la comisaría PNP.	X		X		X		
5	Su compañero de trabajo aceptan o toman en cuenta las sugerencias dadas con respecto al servicio policial	X		X		X		
6	Se comunica con facilidad con las personas que solicitan el servicio de patrullaje policial.	X		X		X		
7	Cuándo hay patrullaje y rotaciones, usted se adapta con facilidad a la nueva zona de patrullaje que se le asignó	X		X		X		
8	Las denuncias o intervenciones que realiza, contribuyen a la seguridad ciudadana	X		X		X		
Dimensión: Competencias cognoscitivas		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Usted en su servicio, redacta documentos utilizando símbolos matemáticos	X		X		X		
10	Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial.	X		X		X		
11	Usted da algunas sugerencias para mejorar el servicio policial	X		X		X		
12	Cuándo le asigna a realizar alguna actividad o función usted se agencia de información sobre la función que le encomendaron	X		X		X		
13	Usted es capacitado para el manejo del Manual de Código de claves de Telecomunicaciones	X		X		X		
14	Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones y procedimientos	X		X		X		

1 5 .	Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones y procedimientos	X		X		X		
1 6 .	Conoce usted las normas y procedimientos de intervención a los ciudadanos	X		X		X		
	Dimensión: Competencias Procedimentales	Si	No	Si	No	Si	No	
1 7.	Usted formula documentos de acuerdo al Manual de documentación policial.	X		X		X		
1 8.	Usted formula documentos de acuerdo al manual de documentación policial	X		X		X		
1 9.	Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial	X		X		X		
2 0.	En algunas intervenciones policiales aplica las matemáticas	X		X		X		
2 1.	Ante la rotación, le es fácil operar y actuar con su nuevo compañero asignado	X		X		X		
2 2.	Cuándo solicitan el servicio policial para realizar una denuncia ciudadana, usted realiza por medio de la plataforma web o en línea	X		X		X		
2 3.	Coordina con la central o superiores inmediatos antes de salir a realizar sus funciones policiales	X		X		X		
2 4.	Usted al realizar alguna intervención se comunica con la central oportunamente	X		X		X		
2 5.	Cuándo va a realizar alguna intervención planifica y gestiona de manera adecuada con sus compañeros para realizar el trabajo	X		X		X		
2 6.	Usted ha ejercido operativamente el entrenamiento recibido en el curso de Rescate (COPER)	X		X		X		
2 7.	En las intervenciones a vehículos usted, aplica las normas técnicas establecidas para la intervención a vehículos	X		X		X		
2 8.	En las intervenciones a personas aplica las normas establecidas para la situación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Robladillo Bravo Liz Maribel** **DNI: 09217078**

Especialidad del validador: Metodóloga

26 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desempeño Contextual							
1.	Los efectivos policiales asisten de forma puntual a la dependencia.	X		X		X		
2.	Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la comisaría	X		X		X		
3.	El órgano policial brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades	X		X		X		
4.	El personal policial calificado se siente valorado por la institución	X		X		X		
5.	Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento	X		X		X		
6.	Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan	X		X		X		
7.	Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación	X		X		X		
8.	Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza la comisaría.	X		X		X		
	Dimensión: Desempeño de tareas							
		Si	No	Si	No	Si	No	
9.	El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio	X		X		X		
10.	Considera usted que los jefes de la comisaría preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial	X		X		X		
11.	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo con el perfil del puesto	X		X		X		
12.	Estima usted que todos los integrantes de la Comisaría sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de	X		X		X		

	trabajo							
13.	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales Inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.	X		X		X		
14.	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos	X		X		X		
15.	Considera usted que existe un buen clima laboral en su centro laboral	X		X		X		
	Dimensión: Capacidad Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación	X		X		X		
17.	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	X		X		X		
18.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas	X		X		X		
19.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo-disciplinaria	X		X		X		
20.	Considera usted que los auxiliares de la investigación aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios	X		X		X		
21.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades de comunicación que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.	X		X		X		
22.	Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel DNI: 09217078 Especialidad del validador: Metodóloga



Firma del Experto

Validación de Instrumentos

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Edgar Dávila Escurra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR COMPETENCIA

Dimensión: Competencias actitudinales		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los efectivos policiales dan muestra de valores éticos y morales durante el desarrollo de las actividades							
2.	Por el cumplimiento de tareas y objetivo, la institución brinda reconocimientos e incentivos	✓		✓		✓		
3.	El ambiente físico y condiciones laborales facilitan el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.	✓		✓		✓		
4.	Escuchas las opiniones de los demás compañeros con respecto al servicio policial de la comisaría PNP.	✓		✓		✓		
5.	Su compañero de trabajo aceptan o toman en cuenta las sugerencias dadas con respecto al servicio policial	✓		✓		✓		
6.	Se comunica con facilidad con las personas que solicitan el servicio de patrullaje policial.	✓		✓		✓		
7.	Cuándo hay patrullaje y rotaciones, usted se adapta con facilidad a la nueva zona de patrullaje que se le asignó	✓		✓		✓		
8.	Las denuncias o intervenciones que realiza, contribuyen a la seguridad ciudadana	✓		✓		✓		
Dimensión: Competencias cognoscitivas		Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Usted en su servicio, redacta documentos utilizando símbolos matemáticos	✓		✓		✓		
10.	Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial.	✓		✓		✓		
11.	Usted da algunas sugerencias para mejorar el servicio policial	✓		✓		✓		
12.	Cuándo le asigna a realizar alguna actividad o función usted se agencia de información sobre la función que le encomendaron	✓		✓		✓		
13.	Usted es capacitado para el manejo del Manual de Código de claves de Telecomunicaciones	✓		✓		✓		
14.	Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones o procedimientos	✓		✓		✓		
15.	Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones o procedimientos	✓		✓		✓		

16.	Conoce usted las normas y procedimientos de intervención a los ciudadanos	✓		✓		✓		
	Dimensión: Competencias Procedimentales	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Usted formula documentos de acuerdo al Manual de documentación policial.	✓		✓		✓		
18.	Usted formula documentos de acuerdo al manual de documentación policial	✓		✓		✓		
19.	Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial	✓		✓		✓		
20.	En algunas intervenciones policiales aplica las matemáticas	✓		✓		✓		
21.	Ante la rotación, le es fácil operar y actuar con su nuevo compañero asignado	✓		✓		✓		
22.	Cuándo solicitan el servicio policial para realizar una denuncia ciudadana, usted realiza por medio de la plataforma web o en línea	✓		✓		✓		
23.	Coordina con la central o superiores inmediatos antes de salir a realizar sus funciones policiales	✓		✓		✓		
24.	Usted al realizar alguna intervención se comunica con la central oportunamente	✓		✓		✓		
25.	Cuándo va a realizar alguna intervención planifica y gestiona de manera adecuada con sus compañeros para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
26.	Usted ha ejercido operativamente el entrenamiento recibido en el curso de Rescate (COPER	✓		✓		✓		
27.	En las intervenciones a vehículos usted, aplica las normas técnicas establecidas para la intervención a vehículos	✓		✓		✓		
28.	En las intervenciones a personas aplica las normas establecidas para la situación	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Edgar Dávila Escurra
Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

DNI: 43373045

Lima 25 de mayo de 2022

-- Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Desempeño contextual</i>							
1.	Los efectivos policiales asisten de forma puntual a la dependencia.	✓		✓		✓		
2.	Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la comisaría	✓		✓		✓		
3.	El órgano policial brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades	✓		✓		✓		
4.	El personal policial calificado se siente valorado por la institución	✓		✓		✓		
5.	Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento	✓		✓		✓		
6.	Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan	✓		✓		✓		
7.	Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación	✓		✓		✓		
8.	Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza la comisaría.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio	✓		✓		✓		
10.	Considera usted que los jefes de la comisaría preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial	✓		✓		✓		
11.	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo con el perfil del puesto	✓		✓		✓		
12.	Estima usted que todos los integrantes de la comisaría sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo	✓		✓		✓		

13.	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.	✓		✓		✓		
14.	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos	✓		✓		✓		
15.	Considera usted que existe un buen clima laboral en su centro laboral	✓		✓		✓		
	Dimensión: Capacidad Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación	✓		✓		✓		
17.	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	✓		✓		✓		
18.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
19.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo-disciplinaria	✓		✓		✓		
20.	Considera usted que los auxiliares de la investigación aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios	✓		✓		✓		
21.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades comunicaciones que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.	✓		✓		✓		
22.	Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

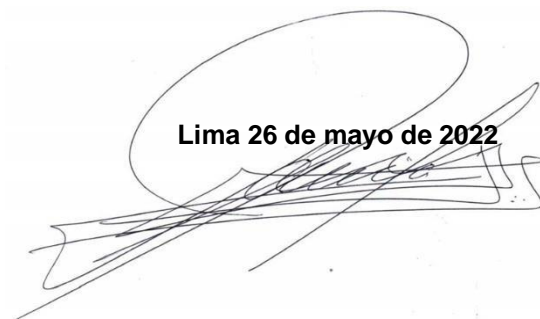
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Edgar Dávila Ecurra

DNI: 43373045

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

Lima 26 de mayo de 2022



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

Validación de Instrumentos

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Jhony CAMPOS VILLAR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR COMPETENCIA

Dimensión: Competencias actitudinales		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
29.	Los efectivos policiales dan muestra de valores éticos y morales durante el desarrollo de las actividades							
30.	Por el cumplimiento de tareas y objetivo, la institución brinda reconocimientos e incentivos	✓		✓		✓		
31.	El ambiente físico y condiciones laborales facilitan el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.	✓		✓		✓		
32.	Escuchas las opiniones de los demás compañeros con respecto al servicio policial de la comisaría PNP.	✓		✓		✓		
33.	Su compañero de trabajo aceptan o toman en cuenta las sugerencias dadas con respecto al servicio policial	✓		✓		✓		
34.	Se comunica con facilidad con las personas que solicitan el servicio de patrullaje policial.	✓		✓		✓		
35.	Cuándo hay patrullaje y rotaciones, usted se adapta con facilidad a la nueva zona de patrullaje que se le asignó	✓		✓		✓		
36.	Las denuncias o intervenciones que realiza, contribuyen a la seguridad ciudadana	✓		✓		✓		
Dimensión: Competencias cognoscitivas		Si	No	Si	No	Si	No	
37.	Usted en su servicio, redacta documentos utilizando símbolos matemáticos	✓		✓		✓		
38.	Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial.	✓		✓		✓		
39.	Usted da algunas sugerencias para mejorar el servicio policial	✓		✓		✓		
40.	Cuándo le asigna a realizar alguna actividad o función usted se agencia de información sobre la función que le encomendaron	✓		✓		✓		
41.	Usted es capacitado para el manejo del Manual de Código de claves de Telecomunicaciones	✓		✓		✓		
42.	Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones o procedimientos	✓		✓		✓		
43.	Recibe instrucción sobre los manuales de funciones, operaciones o procedimientos	✓		✓		✓		

44.	Conoce usted las normas y procedimientos de intervención a los ciudadanos.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Competencias Procedimentales	Si	No	Si	No	Si	No	
45.	Usted formula documentos de acuerdo al Manual de documentación policial.	✓		✓		✓		
46.	Usted formula documentos de acuerdo al manual de documentación policial	✓		✓		✓		
47.	Los protocolos de intervención policial, contribuyen con la operatividad policial	✓		✓		✓		
48.	En algunas intervenciones policiales aplica las matemáticas	✓		✓		✓		
49.	Ante la rotación, le es fácil operar y actuar con su nuevo compañero asignado	✓		✓		✓		
50.	Cuándo solicitan el servicio policial para realizar una denuncia ciudadana, usted realiza por medio de la plataforma web o en línea	✓		✓		✓		
51.	Coordina con la central o superiores inmediatos antes de salir a realizar sus funciones policiales	✓		✓		✓		
52.	Usted al realizar alguna intervención se comunica con la central oportunamente	✓		✓		✓		
53.	Cuándo va a realizar alguna intervención planifica y gestiona de manera adecuada con sus compañeros para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
54.	Usted ha ejercido operativamente el entrenamiento recibido en el curso de Rescate (COPER	✓		✓		✓		
55.	En las intervenciones a vehículos usted, aplica las normas técnicas establecidas para la intervención a vehículos	✓		✓		✓		
56.	En las intervenciones a personas aplica las normas establecidas para la situación	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jhony CAMPOS VILLAR. DNI: 42046968
Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.

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

Ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Desempeño contextual</i>							
23.	Los efectivos policiales asisten de forma puntual a la dependencia.	✓		✓		✓		
24.	Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la comisaría	✓		✓		✓		
25.	El órgano policial brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades	✓		✓		✓		
26.	El personal policial calificado se siente valorado por la institución	✓		✓		✓		
27.	Estima usted que los auxiliares de la investigación realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento	✓		✓		✓		
28.	Los auxiliares de la investigación se sienten identificados con las tareas que realizan	✓		✓		✓		
29.	Estima usted que el órgano de investigación se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación	✓		✓		✓		
30.	Considera usted que los auxiliares de la investigación se sienten comprometidos con el trabajo que realiza la Comisaría.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
31.	El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementada con equipo de cómputo y materiales de escritorio	✓		✓		✓		
32.	Considera usted que los jefes de la comisaría preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial	✓		✓		✓		
33.	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo con el perfil del puesto	✓		✓		✓		

34.	Estima usted que todos los integrantes de la Comisaría sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo	✓		✓		✓	
35.	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.	✓		✓		✓	
36.	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos	✓		✓		✓	
37.	Considera usted que existe un buen clima laboral en su centro laboral	✓		✓		✓	
	Dimensión: Capacidad Laboral	Si	No	Si	No	Si	No
38.	Estima usted que los auxiliares de la investigación se encuentran capacitados para el perfil de puesto de auxiliar de investigación	✓		✓		✓	
39.	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.	✓		✓		✓	
40.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
41.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo-disciplinaria	✓		✓		✓	
42.	Considera usted que los auxiliares de la investigación aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informe administrativos disciplinarios	✓		✓		✓	
43.	Considera usted que los auxiliares de la investigación poseen habilidades comunicaciones que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.	✓		✓		✓	
44.	Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referente sistema administrativo disciplinario	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Jhony CAMPOS VILLAR. DNI: 42046968.

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública.**

Lima, 26 de Mayo del 2022

Firma del Experto Informante

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Anexo 5. Base de datos

VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS

	Competencias actitudinales								Competencias cognitivas								Competencias Procedimentales								D1	D2	D3	V1 GC				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
1	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	5	5	3	2	3	4	4	4	5	2	4	3	25	24	44	93
2	3	4	2	2	1	4	5	2	1	4	3	4	2	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	1	4	4	23	27	48	98
3	5	3	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	3	4	5	5	2	4	4	35	32	47	114
4	4	2	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	1	3	3	25	25	34	84
5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	35	32	56	123
6	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	28	23	43	94
7	3	1	1	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	2	1	5	5	3	1	5	5	23	28	46	97
8	5	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	33	34	54	121
9	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	27	24	46	97
10	5	1	2	5	3	5	5	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	1	5	5	30	24	50	104
11	3	2	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	28	27	41	96
12	4	2	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	1	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	1	3	3	30	25	49	104
13	4	2	2	5	3	4	5	5	3	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	30	30	52	112
14	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	40	33	48	121
15	3	2	3	3	3	3	5	5	3	5	4	5	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	1	5	5	27	29	47	103

16	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	1	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	1	5	5	34	26	50	110
17	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	26	27	43	96
18	3	1	1	3	3	3	5	5	1	3	1	5	1	1	1	5	5	5	3	3	5	1	5	5	5	1	3	5	24	18	46	88
19	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	38	33	56	127
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	31	59	130
21	4	1	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	1	4	4	26	23	39	88
22	4	3	4	4	3	3	5	3	5	5	5	3	1	1	1	5	4	3	3	4	4	1	1	3	2	1	3	3	29	26	32	87
23	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	38	37	56	131
24	5	1	3	3	4	4	5	4	2	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	1	4	4	29	28	44	101
25	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	29	48	111
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	40	60	139
27	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	1	5	5	34	38	53	125
28	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	1	5	5	38	37	51	126
29	5	2	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	1	2	2	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	1	5	5	34	25	51	110
30	3	3	2	4	3	4	4	5	1	4	3	3	1	3	3	5	4	4	3	1	4	1	5	5	4	5	5	1	28	23	42	93
31	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	34	58	130
32	5	3	2	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	1	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	3	5	31	31	51	113
33	1	1	1	3	1	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	15	22	35	72
34	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	1	4	4	23	24	40	87
35	4	2	3	4	3	4	3	5	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	5	4	4	28	26	43	97
36	4	2	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	2	5	5	27	29	52	108
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	60	140

38	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	36	24	52	112
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	60	140
40	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	40	60	136	
41	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	5	34	38	53	125	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	40	40	56	136	
43	1	2	3	3	4	3	5	5	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	1	4	4	26	22	39	87	
44	5	4	2	3	5	5	4	4	2	4	4	3	1	3	5	5	5	5	2	2	5	1	4	3	5	5	1	3	32	27	41	100
45	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	39	37	56	132	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	60	140	
47	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	38	34	52	124
48	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	30	26	52	108
49	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	32	48	110	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	60	140	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	60	140	
52	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	1	4	5	28	35	48	111
53	5	1	2	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	32	28	50	110	
54	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	34	31	52	117
55	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	28	29	43	100
56	4	2	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	33	29	48	110
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	60	140	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	32	30	45	107
59	3	2	2	3	3	4	5	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	26	23	38	87

60	4	3	2	3	4	5	5	5	1	4	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	31	27	52	110
61	3	1	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	30	29	54	113
62	4	1	2	4	3	4	4	5	2	4	3	5	1	1	1	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	1	5	5	27	22	50	99
63	5	2	3	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	31	60	126
64	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	1	3	4	35	28	44	107
65	3	2	2	3	3	4	5	4	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	1	3	4	26	22	36	84
66	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	36	38	60	134
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	39	33	54	126
68	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	1	5	5	40	36	52	128
69	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	25	27	37	89
70	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	5	4	31	28	45	104
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	40	39	54	133
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	58	138
73	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	1	5	5	35	33	51	119
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	40	36	55	131
75	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	39	30	53	122
76	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	2	5	5	40	33	53	126
77	5	3	5	3	3	5	5	5	1	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	1	4	5	34	29	49	112
78	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	34	28	52	114
79	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	40	33	53	126
80	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	1	5	5	39	35	53	127
81	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	1	3	5	34	28	42	104

82	5	3	3	5	4	5	5	5	2	3	3	5	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	1	4	4	35	23	45	103			
83	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3	4	1	5	5	5	1	5	5	37	33	49	119			
84	5	3	1	3	3	5	4	5	3	5	3	3	1	2	2	5	3	3	5	3	2	1	5	5	3	1	3	5	29	24	39	92			
85	3	1	1	5	3	5	5	5	3	5	2	5	1	3	3	5	4	4	5	3	3	1	4	3	3	1	4	5	28	27	40	95			
86	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	39	33	54	126			
87	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	30	49	113
88	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	39	38	52	129			
89	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	28	44	104			
90	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	38	36	56	130			
91	5	2	2	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	1	3	5	5	3	5	5	5	32	32	50	114			
92	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	5	2	5	5	5	3	4	4	31	28	46	105			
93	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	36	34	48	118			
94	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	36	35	58	129			
95	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	36	32	52	120			
96	5	2	4	5	4	5	5	4	1	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	34	27	52	113			
97	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	32	36	56	124			
98	4	4	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	30	23	45	98		
99	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	5	5	37	31	53	121			
100	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	38	35	55	128			
101	5	3	4	5	4	4	5	5	1	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	1	5	5	35	28	52	115			
102	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	39	39	56	134			
103	3	1	2	3	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	26	33	57	116			

104	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	28	29	46	103
105	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	36	32	53	121
106	5	1	1	3	3	5	3	5	5	5	2	4	4	4	2	2	5	5	5	4	2	3	4	3	3	1	3	4	26	28	42	96
107	3	2	3	5	4	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	5	32	34	52	118	
108	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	1	4	4	33	31	47	111
109	5	1	1	5	5	3	2	4	2	3	3	5	1	3	3	5	5	4	4	3	3	2	5	5	5	1	4	5	26	25	46	97
110	3	2	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	1	4	4	30	32	49	111
111	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	31	36	47	114
112	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	1	5	5	38	26	51	115
113	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	36	32	53	121
114	3	4	5	5	4	4	5	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	35	25	42	102
115	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	4	5	1	5	5	5	1	5	5	32	34	46	112
116	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	35	36	56	127
117	5	2	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	1	3	3	5	3	3	4	3	3	2	5	4	5	1	3	4	33	27	40	100
118	4	2	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	1	3	3	5	5	5	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	30	25	50	105
119	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	40	34	55	129
120	4	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	33	30	54	117
121	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	1	5	5	37	30	51	118
122	5	4	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	32	35	53	120
123	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	31	33	47	111
124	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	4	3	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	4	5	37	28	47	112
125	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	3	3	5	3	4	4	1	5	3	4	5	5	1	4	5	35	30	44	109

126	5	1	3	5	4	5	4	3	2	5	4	5	4	2	2	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	30	29	53	112
127	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	1	5	5	36	33	50	119
128	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	1	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	1	3	4	27	27	45	99
129	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	38	30	54	122
130	3	1	1	5	3	4	5	5	1	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	27	29	55	111
131	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	2	5	5	32	35	50	117
132	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	31	31	49	111
133	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	33	34	56	123
134	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	35	36	54	125
135	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	1	5	5	34	36	51	121
136	4	2	2	3	3	5	4	5	1	5	4	4	1	3	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	1	5	5	28	26	51	105
137	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	31	32	53	116
138	4	3	2	4	3	4	4	5	1	4	3	4	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	29	21	45	95
139	3	3	1	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	28	32	52	112
140	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	29	48	106
141	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	1	5	5	37	33	52	122
142	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5	5	34	27	48	109
143	3	2	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	4	30	31	50	111
144	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	5	5	5	4	5	5	38	27	47	112

DESEMPEÑO LABORAL

	Desempeño contextual								Desempeño de tareas							Capacidad Laboral							D1	D2	D3	V2 DL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	27	25	28	80
2	4	4	1	2	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	22	26	21	69
3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	5	2	2	2	2	3	26	22	19	67
4	4	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	20	20	26	66
5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	28	35	102
6	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	22	23	19	64
7	5	5	2	2	2	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	25	30	25	80
8	5	5	1	5	5	5	3	2	1	2	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	31	28	15	74
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26	18	21	65
10	5	4	1	2	4	4	4	4	1	1	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	28	18	22	68
11	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	25	24	23	72
12	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	23	24	25	72
13	5	5	4	3	4	4	2	4	2	2	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	31	25	27	83
14	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	2	3	2	5	3	4	2	3	4	4	4	34	25	24	83
15	4	5	3	2	2	2	3	3	2	2	5	3	5	4	3	3	4	4	3	2	2	5	24	24	23	71
16	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	5	3	1	3	3	3	5	3	2	3	3	4	23	17	23	63
17	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	28	27	85
18	3	5	3	3	3	3	5	3	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	28	19	25	72
19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	27	28	90
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	5	2	5	5	3	3	3	3	38	28	24	90

21	4	1	1	1	3	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	22	25	26	73
22	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	7	7	24
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
24	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	36	27	29	92
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	28	28	89
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
27	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	27	24	29	80
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
29	5	3	1	2	2	4	3	3	1	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	23	23	26	72
30	4	4	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	3	3	2	4	3	3	4	2	4	23	12	22	57
31	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	35	105
32	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	5	4	2	4	5	1	5	1	1	1	1	3	15	23	13	51
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	21	21	66
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	22	22	69
35	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	1	23	23	21	67
36	5	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	31	22	23	76
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	24	27	23	74
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
41	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	36	33	30	99
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	35	35	109
43	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	4	2	1	4	2	3	4	3	3	3	3	4	19	16	23	58
44	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	4	3	2	5	3	2	2	2	1	13	15	17	45
45	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	38	33	33	104
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
48	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	28	26	25	79

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	28	88
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	40	35	32	107
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
53	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	21	21	66
54	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	29	23	29	81
55	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	18	16	24	58
56	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	33	28	30	91
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	28	88
59	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	22	19	20	61
60	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	5	5	2	4	4	3	5	3	3	3	3	3	24	25	23	72
61	4	3	3	1	3	1	5	3	2	1	5	3	1	3	2	3	5	3	5	5	5	3	23	17	29	69
62	4	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	1	19	9	20	48
63	4	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	27	28	82
64	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	28	27	86
65	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	23	20	22	65
66	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	32	35	106
67	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	37	35	34	106
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
69	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	17	21	56
70	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	23	27	80
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
73	4	1	3	3	5	5	5	5	4	1	1	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	31	19	33	83
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	39	34	33	106
75	5	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	36	28	33	97
76	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	32	29	33	94

77	3	2	2	3	3	3	4	4	1	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	24	16	25	65
78	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	17	17	60
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40	32	34	106
80	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	37	32	32	101
81	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	22	18	33	73
82	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	27	23	27	77
83	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	28	26	26	80
84	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	3	3	1	4	12	11	20	43
85	4	3	2	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	25	20	23	68
86	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	33	26	32	91
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	28	88
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	34	35	108
89	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	28	21	25	74
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
91	4	4	3	2	2	3	2	3	1	2	5	4	2	4	4	4	5	4	3	3	3	3	23	22	25	70
92	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	22	18	21	61
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	40	35	27	102
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110
95	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	24	23	35	82
96	4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	5	2	4	4	4	5	5	4	2	5	4	16	19	29	64
97	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	27	35	90
98	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	28	27	86
99	4	2	2	3	5	5	4	4	1	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	29	24	30	83
100	5	5	3	3	5	5	5	5	1	1	5	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	36	22	32	90
101	4	4	3	4	4	5	5	5	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	34	21	30	85
102	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	34	35	108
103	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	25	21	20	66
104	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	3	1	3	4	1	2	3	2	4	13	13	19	45

105	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	30	28	90
106	4	3	3	2	4	2	4	4	2	2	2	4	1	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	26	17	32	75	
107	4	5	2	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	36	25	26	87		
108	5	5	1	2	2	2	2	2	1	3	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	21	26	19	66		
109	4	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	18	13	20	51		
110	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	29	27	28	84		
111	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	28	26	29	83		
112	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	36	31	33	100		
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110		
114	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	22	15	21	58		
115	4	5	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	1	4	4	2	4	5	31	22	24	77		
116	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	39	31	34	104		
117	3	3	2	3	4	3	4	5	2	2	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	27	20	29	76		
118	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	30	28	29	87		
119	5	4	1	4	3	5	1	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	1	28	28	29	85		
120	4	4	1	1	3	3	3	1	1	2	5	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	5	20	19	25	64		
121	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	31	26	26	83		
122	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	21	28	80		
123	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	27	24	33	84		
124	4	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	5	21	22	24	67		
125	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	27	25	24	76		
126	4	4	3	1	3	4	3	3	1	1	3	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	5	25	15	27	67		
127	5	5	1	3	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	34	28	35	97		
128	5	3	4	1	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	22	21	68		
129	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	38	31	27	96		
130	5	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	5	21	17	19	57		
131	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	29	26	89		
132	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	32	25	26	83		

133	5	5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	28	24	23	75
134	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	26	28	85
135	4	5	4	4	3	4	1	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	28	28	25	81	
136	4	5	3	3	1	2	2	3	2	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	23	27	25	75
137	5	4	3	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	2	4	4	29	26	24	79
138	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	27	23	26	76
139	4	5	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	28	19	31	78
140	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	23	28	80
141	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	31	30	29	90
142	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	34	27	35	96
143	4	5	5	3	3	3	2	2	1	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	27	16	22	65
144	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	35	34	108