



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Gestión por competencia y desempeño laboral del área de
investigación criminal de la región Ucayali - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Vásquez Acosta, Charles Richard (orcid.org/0000-0001-8678-7198)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)
Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión de Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICADO A:

Mi familia, por darme la fortaleza para seguir en la brega y confiar en mis ideales para cambiar a mi policía; mi esposa, por ser el soporte emocional en el proceso de metamorfosis y convertirme en la reserva moral de la sociedad; a mis hijos: Ricardo, como militar me inspiro a no rendirme y concluir el presente tesis; Jaime, víctima de asalto y robo a mano armada, quien solicitaba policías preparados que dieran buen servicio a la sociedad; Jastin, con quien comparaba mis notas obtenidas en las aulas de la universidad, permitiéndome crecer en las aulas y a mi nieta Jaela, inspiradora en mi vida por ser, su modelo de estudio.

AGRADECIMIENTO

A los señores docentes de la maestría en gestión de talento humano, responsables del cambio en mi forma de ver la realidad nacional para convertirme en hombre de luz y esperanza de cambio institucional de mi Policía Nacional del Perú; mención honrosa al Dr. Castilla Barraza, Jaime y al Mg. Ommero Trinidad Vargas, quienes bajo rigurosas exigencias y siguiendo las directrices de la casa de estudios, dieron la calidad que necesitaba la presente investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIME GABRIEL CASTILLA BARRAZA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión por competencia y desempeño laboral del Area de Investigación Criminal de la región Ucayali - 2022

", cuyo autor es VÁSQUEZ ACOSTA CHARLES RICHARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIME GABRIEL CASTILLA BARRAZA DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 31- 07-2023 15:36:36

Código documento Trilce: TRI - 0630572





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VÁSQUEZ ACOSTA CHARLES RICHARD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Gestión por competencia y desempeño laboral del Area de Investigación Criminal de la región Ucayali - 2022

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHARLES RICHARD VÁSQUEZ ACOSTA DNI: 09719273 ORCID: 0000-0001-8678-7198	Firmado electrónicamente por: CVASQUEZAC9 el 31- 07-2023 14:50:39

Código documento Trilce: TRI - 0630571

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	05
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, Muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspecto ético.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

RESUMEN

Ante un país endémico, golpeado por la pandemia y los índices delincuenciales se inicia el estudio en el área de investigación a la región Ucayali; investigación social titulada gestión por competencia y rendimiento laboral del área de investigación criminal de la región Ucayali en el año 2022.

Los sistemas de gestión del talento humano, en la presente investigación social, buscan que los policías del área de investigación criminal cuente con las competencias requeridas para asumir sus responsabilidades, logrando así reducir los índices delincuenciales en Pucallpa; en ese contexto resulta válida considerar la eficiencia y eficacia del personal policial del Área de Investigación criminal, como generadora de una ventaja competitiva para reducir los índices delincuenciales.

La tesis concluye que la selección del personal y la capacitación en la carrera del investigador policial, proporcionara un mejor desempeño profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali; por lo tanto se recomendó a la Jefatura de la Macro región Policial de Ucayali a través del área de personal confeccionen el perfil de puesto para los investigadores policiales, quienes deben contar con las condiciones investigativas y deben ser capacitados constantemente para otorgar un mejor servicio a la sociedad.

Palabras clave: Gestión por competencia, rendimiento laboral y PNP.

ABSTRACT

Faced with an endemic country, hit by the pandemic and crime rates, the study begins in the area of research in the Ucayali region; social research entitled management by competence and job performance of the criminal investigation area of the Ucayali region in the year 2022.

The human talent management systems, in this social research, seek to ensure that the police officers in the criminal investigation area have the competencies required to assume their responsibilities, thus reducing crime rates in Pucallpa; in this context it is valid to consider the efficiency and effectiveness of the police personnel in the criminal investigation area as a competitive advantage to reduce crime rates.

The thesis concludes that the selection of the personnel and the training in the career of the police investigator, will provide a better professional performance of the sub-officers of the area of criminal investigation of the region Ucayali; therefore it was recommended to the Chief of the Macro police region of Ucayali through the area of personnel to make the profile of position for the police investigators, who must have the investigative conditions and must be constantly trained to grant a better service to the society.

Keywords: Management by competence, work performance and PNP.

I INTRODUCCIÓN

El mundo vivía la pandemia del COVID-19, mientras los gobiernos se dedicaban a dar solución a esta nefasta situación, se iban descuidando de la seguridad ciudadana, de esa problemática mundial el Perú no era ajeno, es así como, en marzo del 2021, la nación fue sorprendida por la COVID-19, situación nefasta que ocasionó el crecimiento acelerado de los índices delincuenciales en todo el territorio nacional, los actos delincuenciales se amparaban en el hambre del pueblo. De esta manera aparecen diversas infracciones penales, tales como: (a) delito contra la vida, el cuerpo y la salud, en la modalidad de sicariato o muerte por encargo; (b) delitos contra el patrimonio robo agravado en la modalidad de marcaje y reglaje, hurto de dinero a través de los delitos cibernéticos; (c) delitos contra la libertad secuestros, y otros. El caos postpandemia aún no se ha controlado, debido a las migraciones de ciudadanos extranjeros que han transformado las modalidades de los ilícitos penales conocidos en el país.

Teniendo en consideración que el problema a estudiar guarda un correlato con la seguridad ciudadana y la búsqueda de fórmulas orientadas a neutralizar las acciones delictivas, a través de la gestión por competencias, en relación directa con el desempeño laboral probado, en beneficio de la sociedad de Pucallpa. En ese entendido, se tiene que hacer una selección minuciosa buscando la eficiencia y eficacia con el personal que en la actualidad queda en Área de Investigación criminal – AREINCRI, y así llegar al éxito acorde a su misión. Asimismo, es necesario generar una ventaja competitiva en la división de investigación criminal – Ucayali, pese a que tiene reducido personal. En el presente trabajo, que asume como línea de investigación a los sistemas de gestión del talento humano, se busca que el personal cuente con las competencias requeridas para asumir sus responsabilidades, como parte de la solución de reducir los índices delincuenciales, al lograr un trabajo comprometido entre los funcionarios policiales.

Según Figueroa (2016), en las empresas y organizaciones existe una constante competencia y desarrollo, por lo que invierten en fortalecer los conocimientos y destrezas de su gente para llevar a cabo diversas evaluaciones y, la mayoría de ellas, lo principal es motivarlos para que realicen mejor sus tareas.

De acuerdo con Pérez (2017), las instituciones públicas nacionales son fuertemente criticadas a nivel nacional por las ineficiencias en la parte administrativa de la gestión, la insatisfacción de los usuarios y por ende también de los medios de comunicación. El hecho de que los empleados no estén satisfechos. Una persona con habilidades y los conocimientos necesarios para el puesto o que no atiende adecuadamente a quienes necesitan el servicio y es evaluado por las autoridades para determinar si se están cumpliendo las metas y objetivos del departamento Educar a quienes no lo están y, lo más importante, tener suficiente motivación. mejorar el Desempeño

Sin duda se puede afirmar que se tiene notabilidad social porque esta investigación es factible de ser empleada como una guía a la administración de la AREINCRI - UCAYALI y así mejorar la gestión por competencias en esa importante unidad policial.

En las actividades realizadas para identificar la problemática general, se procede a la formulación del problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión por competencias y el desempeño laboral del investigador policial de la AREINCRI - Ucayali, 2022?, lo que ha de permitir dar solución al comportamiento de la función policial con relación a la labor específica del policía dedicado a la investigación criminal en concordancia con el resultado de sus investigaciones propias de los múltiples delitos.

Sin embargo, se debe tener en consideración los siguientes problemas específicos: (i) ¿Qué relación existe entre la Selección del Personal y el Desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022?; (ii) ¿Qué relación existe entre la Capacitación y Desarrollo con el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022?; y, por último, (iii) ¿Qué relación existe entre la Carrera Profesional y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022?

Para comprender la justificación de la presente investigación, ha de señalarse la justificación desde tres ópticas. La primera corresponde a la justificación teórica que, de acuerdo con Méndez (2012), significa que el propósito de la investigación es estimular la reflexión y la discusión académica sobre el conocimiento existente, desafiar la teoría, contrastar resultados, hacer epistemológico el conocimiento

existente modelo. Esta investigación se realiza en la ciudad de Pucallpa, con la única finalidad de aportar el conocimiento necesario de la gestión de talento humano como una herramienta de carácter técnico en la buena administración del personal de la AREINCRI – UCAYALI, de esta manera generar un aporte en el protocolo de reclutamiento de la nueva policía.

La segunda es correspondiente a la justificación práctica, entendida por Méndez (2012), como aquella en la que la construcción de una tesis coadyuva a resolver problemas y ofrece estrategias dentro del objetivo del problema generado por la investigación. La presente investigación de carácter científico se realiza, orientado a aplicar estrategias en el personal de la AREINCRI - Ucayali, en el contexto de evitar la fuga de talentos y reclutar a nuevos investigadores para hacerle frente a la creciente ola delictiva en esta región del Perú.

La tercera, denominada justificación metodológica, es para Méndez (2012), aquella que se utiliza cuando una investigación o proyecto tiene como objetivo proponer una nueva estrategia o nuevos métodos para generar conocimiento válido y confiable. En virtud de la administración moderna, la presente investigación aportará una guía procedimental para el reclutamiento de nuevos investigadores criminales en la región de Ucayali, lo que ha de permitir tener policía preparados que hagan frente a la criminalidad común y organizada, para lo cual se utilizará como los procedimientos establecidos en la investigación científica, arribando a una hipótesis sostenible con las variables definidas que sustentara la teoría de una Manuel o procedimiento establecido para el reclutamiento de los nuevos policías que laboraran en la división de investigación criminal de Ucayali.

En esta investigación es necesario mencionar el objetivo general, que trasparenta lo que el investigador pretende lograr (Hernández, 2006). En consecuencia, la presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación de la Gestión por competencias y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022.

Bajo esas directrices se consigue señalar como objetivos específicos, al conjunto de dimensiones que devienen del objetivo general (Arias, 2006). Por ende, se ha considerado como objetivos específicos: (i) Establecer la relación de la dimensión selección del personal y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022; (ii) Establecer la relación de la dimensión capacitación y desarrollo con el desempeño laboral del

investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022; y, por último, (iii) Establecer la relación de la dimensión carrera profesional y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022.

Luego de las investigaciones para entender sobre las hipótesis, se ha dilucidado que la hipótesis general se crea para responder una pregunta que nunca fue respondida. Por consiguiente, se podría aseverar que la hipótesis general se formula como un nuevo concepto basado en la observación de comportamientos similares. En ese constructo se tiene como hipótesis general: La Gestión por competencias se relaciona positivamente con el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022

En consecuencia, se puede señalar las siguientes hipótesis específicas; (i) La dimensión Selección del Personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022; (ii) La dimensión Capacitación y desarrollo se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022; y, por último, (iii) La dimensión Carrera profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del investigador policial de la AREINCRI de la región Ucayali, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se tiene información que a la fecha no se han realizado investigación referente a Gestión del Talento Humano - GTH en el AREINCRI – Ucayali. Sin embargo, para continuar con la metodología de investigación científica se procede a realizar las indagaciones y búsqueda de información en otras entidades del estado, orientando siempre a la línea de investigación del presente proyecto de tesis, significado que los trabajos deberán guardar correlación con el objeto de estudio.

A continuación, se hace mención de algunos trabajos previos nacionales que pueden fortalecer la presente investigación. Ávila (2022), planteó una investigación cuyo objetivo fue establecer un vínculo de la gestión por competencias y el desempeño laboral de licenciadas en una maternidad de Lima para un estudio y análisis de línea base, transversal, relacional, de diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 86 enfermeras con el método cuantitativo. Entre sus resultados, se obtuvo que a medida que mejora la gestión basada en competencias, mejorara el desempeño laboral.

Marchena (2021) analizó la competencia de formación y gestión del desempeño, con el propósito de relacionar ambas variables. El estudio utilizó métodos cuantitativos, métodos descriptivos correlacionales, y el diseño de investigación fue no experimental, transaccional. La población y estudio estuvo formada por 56 suboficiales, con muestras utilizadas que fueron no probabilísticas o intencionadas. Además, se utilizaron criterios de inclusión y exclusión, y el tamaño se seleccionó intencionadamente. Se utilizó un cuestionario de escala Likert de 36 ítems. Se concluye que las variables estudiadas tienen relación estadísticamente positiva significativa y también mostró que niveles más bajos de gestión de competencias significan que los niveles de desempeño laboral a mejores niveles de gestión de competencias serían más altos.

Poma (2021) en un estudio basado en una encuesta examina cómo es la gestión del capital humano y la satisfacción laboral en la Escuela de PNP Lima. Utilizando una investigación descriptiva con diseño adecuado, con una muestra de 134 sujetos, utilizando dos cuestionarios para recolectar datos, midiendo las variables de estudio, utilizando estadística paramétrica, se utilizó Pearson a nivel 0., 05, porque los datos se distribuyen normalmente. Los resultados muestran que la GTH y la satisfacción laboral se expresan mayoritariamente en un nivel moderado

o normal. De igual forma, los estudios han demostrado relaciones directas, moderadas y significativas entre las variables de investigación, la GHT y la satisfacción laboral.

En su investigación, Alvarado (2022) intento identificar los efectos de la administración en el desempeño de los administradores de redes de salud de manera cuantitativa y aplicada, con una estructura causal, transversal no experimental. Con relación al cuestionario de gestión administrativa que consta de 24 ítems y 12 ítems de desempeño laboral, se aplicó una muestra de 108 empleados administrativos. Según la prueba de regresión logística el resultado es un desempeño laboral deficiente del 38%, el nivel de significación es $p=0,000$ y $<0,05$ y el coeficiente de Nagelkerke es de 0,361, concluyendo que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral es (36,1%).

Delgado y Sánchez (2022) en su estudio de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional identifica la relación entre el liderazgo basado en competencias y el desempeño de los empleados de SORSA Motors, Tarapoto - 2022. Su población y muestra fue 44. Trabajadores, Se utilizó la encuesta y cuestionario para recolectar datos, la confiabilidad fue de 0,990 para la variable de liderazgo basado en competencias y de 0,987 para la variable de desempeño laboral. Concluyéndose que existe una correlación significativa entre el desempeño de los empleados de SORSA Motors Tarapoto – 2022 debido a la distribución anormal de los datos, según el estadístico Rho de Spearman, se alcanzó un coeficiente de 0,961 (positivo muy alto) y un valor de p de 0,000 (valor de $p \leq 0,05$).

Del mismo modo, se mencionan trabajos previos internacionales que pueden fortalecer la presente investigación. Escobar y Palacio (2021) en su artículo acerca de impacto del desempeño de la GTH en la UTN – Quevedo, para el desempeño del trabajo del gerente, se planteó objetivos específicos que incluyen determinar la situación actual del sistema de GTH, diagnosticar los niveles de desempeño de los empleados, y comprender las estrategias de gestión de recursos humanos en cada área. Para llevar a cabo este estudio se crearon un total de 177 servidores para seleccionar a las personas que forman gerentes y empleados, además de herramientas de encuestas y entrevistas relacionadas con el desarrollo, la investigación bibliográfica tuvo como objetivo al involucrar a los servidores obtener información relevante sobre el talento organizaciones Ejecución de obra, etc. El

estudio ayuda a mirar diferentes alternativas en el proceso de trabajo para saber cuándo, dónde y las herramientas básicas y cómo se pueden lograr buenos resultados públicos de esta manera.

Pacherrez y Mamuto (2020), pretenden proponer y validar un tipo de gestión para optimizar el desempeño de los empleados utilizando las capacidades de Rioja Associates 2020. La investigación de tipo aplicada, utilizando métodos cualitativos y diseño de investigación no experimental, descriptivo, positivo y encuestas como técnica de recolección de información y cuestionarios como herramienta para cada variable de investigación. Se concluyó que la calidad de los empleados en la provincia de Rioja es baja, siendo importante desarrollar e implementar modelos de gestión basados en competencias para optimizar su desempeño, productividad, gestión financiera y recursos humanos.

Avalos et al (2021) plantearon como objetivo, determinar el impacto de la gestión estratégica del talento en el rendimiento de los empleados públicos. Para ello se establece una relación entre dos variables, siendo una variable la gestión de la estrategia de talento y la otra variable, el desempeño laboral. La metodología de investigación es modal, es decir, combinar los métodos de investigación cualitativa y cuantitativa, investigación descriptiva y de investigación aplicados. Como uno de los resultados más relevantes se puede mencionar que si la cultura de la institución está orientada al ser humano, entonces se vuelve a considerar la cultura institucional que promueve su integración. Así como corregir problemas de trabajo de manera positiva y eficiente sin afectar los resultados del trabajo. En su mayoría, los administradores se sienten leales a la institución. Las opiniones sobre estos indicadores aceptables se pueden expresar en términos de la cantidad de trabajo realizado y la capacidad para lograr los objetivos. Los usuarios tienen asegurada la calidad del servicio, la gestión del tiempo y las habilidades de planificación. Esto puede estar relacionado con el compromiso del empleado y el sentido de pertenencia al campo. En cuanto a la calidad percibida del desempeño en términos de conocimiento del producto/servicio, necesidades institucionales y de los usuarios, así como la eficiencia de realizar actividades dentro de un marco de tiempo manejable, se puede decir que, si hay un nivel suficiente, una competencia Se debe construir un grupo de talentos basado en el modelo para garantizar el cumplimiento del modelo de gestión, lo que puede impulsar la implementación desde la planificación hasta los resultados.

Castro et al. (2023) en su estudio sobre el desempeño laboral y la comunicación interna en la PNP, cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el desempeño laboral y la comunicación interna en el Policía. La metodología utilizada, no experimental, cuantitativo hipotético-deductivo. El resultado del estudio identificó una Correlación Rho Spearman = 0.727, permitiendo demostrar que existe relación entre las variables. El estudio concluyó que el desempeño laboral tiene una alta correlación con la comunicación interna en la PNP del Municipio de San Luis.

En Paraguay, Olivera et al (2019) publicaron un estudio sobre el clima organizacional como elemento determinante de la eficiencia laboral institucional. Siendo su enfoque de estudio, determinar la relación entre las variables de la empresa Cotton Life. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño causal, no experimental correlacional, se trabajó con una muestra de 80 colaboradores. Tras la aplicación un cuestionario, se llegó a la conclusión que el clima organizacional incide directamente en el desempeño de la empresa Cotton Life.

Considerando que todo trabajo de investigación debe tener un sustento teórico y como corolario a las citas de trabajos anteriores que guardan relación con la problemática a estudiada, resulta necesario considerar lo siguiente:

Pedraza et al. (2010) señalan la evidencia de una relación entre el desempeño de los empleados y la estabilidad laboral. Asimismo, Martínez et al (2014) al analizar la aplicación de modelos de gestión empresarial en la vida laboral, pública y privada, que se correlacionan con nuevas subjetividades y formas de control de los desempleados y desocupadas.

También, se ha ubicado textos relacionados a la temática de investigación habiendo obtenido algunos como de Lora Guzmán et al (2020) en Gestión por competencias como estrategia para mejorar la eficacia y el desempeño organizacional argumentan que el modelo de gestión de competencias organizacionales debe centrarse en competencia, competencia, competencia y ser como lo sugieren Morin y MC Clelland. El propósito de este trabajo fue presentar los conceptos básicos de gestión por competencias, definición, conceptualización y beneficios para la organización que lo adopta. La metodología descriptiva y cualitativa. Los beneficios de la empresa están encaminados a la capacidad de gestionar, fortalecer y desarrollar la competencia humana, aplicarla y así acrecentar

la eficacia y eficiencia de la organización. En definitiva, se puede afirmar que la institución del modelo corresponde a la gestión de los recursos humanos.

López (2013), sostiene que la gestión por competencias es hoy un sistema cada vez más común, fortalecido por la integración de fuerzas que promueven buenos resultados, y cada empresa u organización tiene características que la distinguen de los demás.

Existen otros factores que posibilitan el establecimiento de mecanismo de gobernanza similares y sonde implementados por el equipo directivo, la e

La estandarización de los sistemas de gestión en las organizaciones no impide que funcionen de manera efectiva. Esta capacidad totalmente identificable permite a las organizaciones identificar las características, habilidades, capacidades y conocimientos que deben tener su capital humano para diferenciarse, que es la clave para un desempeño superior.

Durante casi una década, el enfoque de competencias ha demostrado ser la forma más útil y eficaz para lograr un alto desempeño y rendimiento en las organizaciones

Asimismo, los autores señalan que la gestión por competencias debe entenderse como una herramienta eficaz para gestionar el cambio y mejorar la gestión. Con ello, la gestión de los recursos humanos consigue una simplificación muy valiosa durante la fase de cambio o mejora organizativa; esto facilita la evaluación continua del desempeño de manera general.

La gestión por competencia es un modelo de gestión que permite evaluar las capacidades especiales necesarias para trabajar en el rol del personal, y también es un medio para ordenar una organización, se puede separar la organización de la oficina. Trabajar, desde la gestión de personas, introducirlas como actores clave en los procesos de cambio de la empresa y finalmente contribuir a la creación de beneficios competitivas para la organización

Por otro lado, se debe recordar que rendimiento es el vínculo o medio para obtener un resultado, mientras que laboral se refiere a la actividad realizada por el hombre a cambio de un beneficio económico; en esa línea podríamos inferir que rendimiento laboral es el nivel alcanzado en el trabajo con relación a los recursos

disponibles; así también se debe recordarnos la que RAE infiere que rendimiento laboral es la relación existente entre lo producido y los medios empleados.

Sin embargo, cabe señalar que el desempeño laboral es el valor total que la empresa espera de los eventos discretos que el empleado ha realizado en un determinado periodo de tiempo

Este valor que puede ser positivo o negativo dependiendo de si el desempeño del empleado es buen o malo, y representa la contribución del empleado a la eficacia de la organización, premisa sustentada por Motowidlo (2002). Este valor puede ser positivo o negativo desentendiendo de si el desempeño del empleado es bueno o malo, y predice la contribución del empleado al logro de la efectividad organizacional, lo cual es sustentando por Motowidlo (2002).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptivo, de acuerdo con Tamayo (1999). Cabe acotar que la investigación descriptiva implica describir, registrar, analizar e interpretar las características y componentes o procesos de los fenómenos reales. Un método está dirigido a una persona, grupo o grupo de cosas.

La investigación básica es un método de investigación que tiene como objetivo comprender mejor un tema, fenómeno o leyes básicas de la naturaleza. Este tipo de investigación se centra en mejorar el conocimiento en lugar de resolver problemas específicos (CONCYTEC, 2018).

Para algunos autores (Zorrilla, 1985; Sampieri, 1991; Cazaw, 2006 y Ander, 2010), la investigación básica es el proceso de buscar el progreso científico a través del crecimiento continuo. Conocimiento teórico sin énfasis en la aplicación práctica, Busca profundizar en la conciencia y comprensión de la realidad.

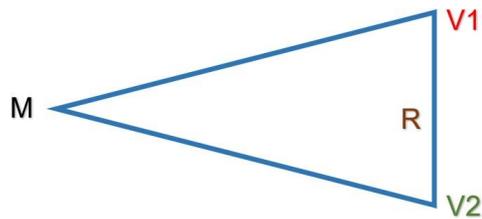
Sin embargo, otros autores (Dalen, 1984; León, 1998 y Sommer, 2001) señalan que la investigación básica resulta de la información recopilada a través de los sentidos y que conduce a la comprensión, ayudando a la comprensión del entorno y de uno mismo.

Hernández et al (2006), señala que es no experimental, por cuanto los estudios se realizaron sin manipulación de las variables. Es decir, no se cambiamos la variable independiente. Lo que se hizo en la investigación no experimental fue observar lo que está sucedía en un contexto natural y luego analizarlo. De hecho, los sujetos no fueron condicionados ni estimulados. Los sujetos fueron observados en su ambiente natural.

Carrasco (2005) define los diseños no experimentales como aquellos en los que no hay manipulación intencional de variables independientes ni grupo de control, y mucho menos un experimento. Analizan y estudian hechos y fenómenos posteriores a la realidad. Teniendo en cuenta los conceptos anteriores, es claro que este estudio tratará de identificar posibles soluciones a los problemas identificados por la Dirección de Investigación Criminal del Distrito de Ucayali en Pucallpa.V2

Figura 1

Fórmula de cálculo de la muestra



Nota.

M	=	Policías investigadores de la AREINCRU UCAYALI
Varb. 1	=	Gestión por competencias
Varb. 2	=	Desempeño laboral
R	=	Relación de las variables

3.2 Variable y Operacionalización

Variable Gestión por Competencia

Para Alles (2007), la gestión por competencias es un modelo de gestión que le permite evaluar las habilidades específicas requeridas para el trabajo. es el trabajo del ejecutante y el permiso que flexibiliza a la organización, porque logra separar la organización del trabajo. En última instancia, el proceso de cambio empresarial ayuda a crear ventaja competitiva de la organización.

Un concepto operacional en relación con el campo funcional de los investigadores del área de investigación criminal permitiría afirmar que las competencias son habilidades y aptitudes que tiene el policía especializado. Dominando mejor sus procedimientos y técnicas de investigación a comparación de otros policías de comisarias básicas.

Por consiguiente, se podría entender que la gestión por competencias constituye una herramienta eficaz para la gestión del cambio en el área de investigación criminal y la mejora de la gestión, facilitando la evaluación continua del desempeño de forma generalizada en todos los policías investigadores.

Variable Desempeño Laboral

Bautista et al (2020) lo describen conceptualmente como las acciones y comportamientos de los empleados que contribuyen al logro de las metas de éxito

de la empresa. El propósito del modelo Campbell es permitir que los componentes clave midan el desempeño de una manera holística que pueda ayudar a desarrollar estrategias diseñadas para alcanzar los objetivos comerciales.

Del mismo modo la variable desempeño laboral aportará el conocimiento necesario de la gestión de talento humano como una herramienta de carácter técnico en la buena administración del personal policial del área de investigación criminal de la AREINCRI – UCAYALI; desarrollando las dimensiones de estudio, lo que permitiría evitar la fuga de talentos y reclutar a nuevos investigadores para hacerle frente a la creciente ola delictiva en esta región del Perú.

3.3 Población, Muestra y muestreo

Población

Es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que forman parte del ámbito espacial donde se desarrolla la investigación (Carrasco, 2012).

Parte o fragmento que representa a la población, las características esenciales son objetivas y la reflejan fielmente, de modo que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que componen la población (Carrasco, 2005).

En la investigación la población será los efectivos policiales del AREINCRI, se incluye también a los efectivos policiales que laboran en la parte administrativa, sumando un total de 150 personas.

Con respecto a los criterios de selección de la muestra, se aplicaron: (a) Criterios de inclusión, referido a que se debe tener en cuenta que en la policiales existe personal masculinos y femeninos que laboran investigando casos de criminalidad, también tenemos policiales de reciente incorporación; (b) Criterios de exclusión, que consideró a excluir a los oficiales de policía, en razón que tiene mejor formación en su carrera profesional.

Muestra

Hernández et al. (2017) afirma que la muestra es, en esencia, el subconjunto de la población de estudio, de donde se recopila información, tendrán que ser definidos y delimitados anticipadamente de manera precisa y representativa. La muestra es de cien colaboradores o suboficiales de la policía que labora en la AREINCRU, es una muestra obtenida aplicando la fórmula a una población heterogénea.

Muestreo

Se ha empleado el muestreo probabilístico, como técnica precisa dentro de la población, es decir se ha tomado como muestra a la totalidad de los señores suboficiales investigadores del área de investigación criminal, la selección de la muestra fue aleatoria, bajo un mismo criterio de recolección de datos, es decir se consideró la misma posibilidad entre los policías de participar como parte de la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para desarrollar el proyecto de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, a través del instrumento del cuestionario, que fue enviado a gerentes y empleados y utilizado. Dicho instrumento brindó acceso a información sobre trabajadores y directivos según lo requiera el trabajo de investigación.

3.5 Procedimiento

Obtenido la evidencia de validez del instrumento, se aplicó el cuestionario a los investigadores policiales de la AREINCRU Ucayali. Asimismo, obtenido la validación del instrumento, se aplicó el cuestionario a los investigadores policiales de la AREINCRU Ucayali, significando que la encuesta estará construida por dos variables y cada una de ellas desarrollará nueve preguntas haciendo una total de 18 preguntas cerradas que deberán ser medidas en la escala de Likert (1932).

3.6 Método de Análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó la estadística descriptiva, porque se utilizó el procesamiento mediante el programa *Excel* y se trabajó las

tablas obtenidas de las encuestas previa aceptación y validación de los instrumentos que lo realizará tres expertos así se utilizó la prueba estadística del coeficiente Alfa (Cronbach, 1951). Del mismo modo, a partir de ello, se realizó una prueba de confiabilidad antes de aplicar la encuesta tratando de buscar la confiabilidad del instrumento

3.7 Aspecto ético

En honor a la verdad y observando la ética del instruido, se refiere que en el presente proyecto de tesis existe información relevante que contiene datos y texto de otros autores que los mismos que fueron analizados convenientemente para interpretarlos de conformidad al trabajo de investigación realizada, por lo que se utiliza raciocinio propio; sin embargo, se aplicara en forma constante la herramienta de identificación de coincidencia (Turnitin) para identificar semejanzas, en razón que se viene siguiendo las directrices académicas de la UCV como ente rectora. Es conveniente mencionar que la identidad de los policías estará protegidos amparados en la confidenciad de estos tipos de trabajos y encuestas, en ese contexto queda transparentada la ética, veracidad y calidad del trabajo de investigación

IV. RESULTADOS

Con los resultados que se detallan, como materialización de la investigación realizada; confiable y verificable, basada en formulas estadísticas, pueden ser utilizadas para tomar decisiones acertadas, porque contiene información sobre el tipo de diseño, características de la población de estudio, aspectos del proceso de medición y seguimiento, estimaciones del tamaño de la muestra.

4.1. Resultados descriptivos

Como su propio nombre lo señala, consiste en describir los datos obtenidos durante el estudio que tiene como resultado los buenos conocimientos; la perspectiva sería que los datos proporcionados por el policía investigador del área de investigación criminal se encuentran plasmados en los próximos cuadros y sirve para una mejor interpretación y toma de decisiones.

Tabla 1

Gestión por Competencia

Gestión por competencias	n	%
Regular	11	9,2
Buena	37	30,8
Excelente	72	60
Total	120	100

En la tabla 1, se observa que del 100% (120) de los suboficiales encuestados, el 60% muestra una excelente gestión por competencias, mientras que el 30,8% es buena y el 9,2% regular. Es decir, la mayoría de los suboficiales de la AREINCRI de la región Ucayali evidencian una excelente gestión por competencias, con una buena selección de personal y capacitación permanente en la carrera profesional

Tabla 2

Desempeño Laboral

Desempeño laboral	n	%
Regular	7	5,8
Buena	32	26,7
Excelente	81	67,5
Total	120	100

Nota. Elaborado con SPSS

En la tabla 2 y figura 2, del 100% (120) de los suboficiales encuestados se pudo corroborar que el 67,5% tiene un excelente desempeño laboral, mientras que el 26,7% bueno y el 5,8% regular. En resumen, la mayoría de los suboficiales de la AREINCRI de la región Ucayali evidenciaron un excelente desempeño laboral, siendo su desempeño laboral basado en la eficiencia y eficacia, logrando de esta manera buenas relaciones interpersonales.

4.2. Resultados inferenciales

Sirven para describir la información obtenida durante la búsqueda de información referente al estudio realizado, a la muestra o población; es decir consiste en describir los datos obtenidos durante las investigaciones y utilizarlas mediante generalizaciones

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Estadístico	p
V1: Gestión por competencias	1,16	0,000
Dimensión 1: Selección del personal	0,226	0,000
Dimensión 2: Capacidad y desarrollo	0,130	0,000
Dimensión 3: Carrera profesional	0,208	0,000
V2: Desempeño laboral	1,25	0,000

Nota. Ho= los datos presentan distribución normal

Ha= Los datos no presentan una distribución normal

Regla de decisión: $\alpha = 0,05$

En la tabla 3, se muestra la prueba de normalidad de Kolomogorob – Smirnov donde los valores de la significancia para las variables y las dimensiones fueron menores a 0,05, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, la variable gestión por competencias, las dimensiones, selección del personal, capacitación y desarrollo, carrera profesional y la variable desempeño laboral no tienen una distribución normal.

Por tanto, las variables y la dimensión mencionada al no presentar una distribución normal de opta por una prueba no paramétrica como la de Rho de Spearman. Esta prueba ayuda a probar la veracidad, la magnitud, la dirección de la relación entre las variables y las dimensiones relacionadas.

Tabla 4*Correlación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral*

Variable	Rho de Spearman	Significancia
	(Rs)	(p)
Gestión por competencias	0,908	0,000
Desempeño laboral		

En la tabla 4 se aprecia que la variable gestión por competencias se correlaciona positivamente con el desempeño profesional, con un $R_s=0,91$ y un $p=0,000$ ($p<0,05$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. En resumen, hay una correlación directamente proporcional y significativa entre la gestión por competencias y desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales de la AREINCRI de la región Ucayali.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión selección del personal y desempeño laboral*

Dimensión/ variable	Rho de Spearman	Significancia
	(Rs)	(p)
Selección del personal	0,739	0,000
Desempeño laboral		

En la tabla 5 se evidencia que la dimensión selección del personal se correlaciona positivamente con el desempeño profesional, con un $R_s=0,74$ y un $p=0,000$ ($p<0,05$), en ese sentido no se acepta la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis alterna. En síntesis, hay una correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión selección del personal y el desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la selección del personal de la gestión por competencias, mejor

será el desempeño profesional de los suboficiales de la AREINCRI de la región Ucayali.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión capacidad y desarrollo y desempeño laboral*

Dimensión/ variable	Rho de Spearman (Rs)	Significancia (p)
Capacidad y desarrollo	0,799	0,000
Desempeño laboral		

En la tabla 6 se evidencia que la dimensión capacidad y desarrollo se correlaciona positivamente con el desempeño profesional, con un $R_s=0,80$ y un $p=0,000$ ($p<0,05$), de este modo se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Por tanto, hay una correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión capacidad y desarrollo y el desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la capacidad y desarrollo de la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales de la AREINCRI de la región Ucayali.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión carrera profesional y desempeño laboral*

Dimensión/ variable	Rho de Spearman (Rs)	Significancia (p)
Carrera profesional	0,877	0,000
Desempeño laboral		

En la tabla 7 se pudo determinar que la dimensión carrera profesional se correlaciona positivamente con el desempeño profesional, con un $R_s=0,88$ y un $p=0,000$ ($p<0,05$), de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. En resumen, hay una correlación directamente proporcional y reveladora entre la dimensión carrera profesional y el desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la carrera profesional de la gestión por competencias,

mejor será el desempeño profesional de los suboficiales de la AREINCRI de la región Ucayali.

V. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación, se ha de contrastar los resultados obtenidos en la presente indagación con las referencias de otras investigaciones que se citan en el marco teórico, en esa línea se mencionan los resultados estadísticos para iniciar la discusión de la presente tesis, según Hernández (2006). Además, se señala como objetivo general: Determinar la relación de la Gestión por competencias y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022. Asimismo, Arias (2006;50) hace referencia que se debe estudiar a las dimensiones para precisar los objetivos específicos.

En consecuencia, se asevera que no solo es preocupación del responsable de la investigación, sino también se podría considerar como problemática de interés nacional, porque estamos siendo golpeados diariamente con la creciente ola de criminalidad; por consiguiente, se debe considerar al objetivo general de esta investigación como interés social para menguar la creciente ola de criminalidad en la región de Ucayali.

Para contrastar resultados, de la variable gestión por competencia de los 120 suboficiales encuestados en el AREINCRI - Ucayali, cuyo resultado es el siguiente (60% Excelente, 38% Bueno y 9,2% regular) con el estudio de Ponce (2016) sobre la gestión por competencias en los funcionarios del Ministerio de Justicia de una muestra de 102 empleados se obtuvo (76% tenían habilidades necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el lugar de trabajo); por consiguiente se sostiene la afirmación que la mayoría de los suboficiales del AREINCRI de la región Ucayali evidencian una excelente gestión por competencias, basado en una buena selección de personal y capacitación permanente en la carrera profesional, reforzando esta teoría con el resultado del trabajo de Ponce (2016) que señala que la gestión a través de la identificación de habilidades ayuda a cerciorarse el nivel de conocimiento que tiene cada empleado; quedando sentenciado que el funcionario policial a cargo de las investigaciones policiales de los diversos delitos pertenecientes a la AREINCRI - Ucayali, al ser seleccionado adecuadamente y con una capacitación permanente durante su carrera profesional dentro de la doctrina de

la gestión de talento humano permitirá identificar las habilidades de cada efectivo policial; por consiguiente, se tendría un excelente resultado con relación al trabajo en favor de la sociedad.

Por otro lado, del 100% de los suboficiales encuestados se pudo establecer que el 67,5% registra un excelente desempeño laboral, mientras que el 26,7% registra un buen desempeño laboral y el 5,8% registra un regular desempeño laboral; con relación al artículo de Luengo (2016) referente al desempeño laboral de los trabajadores del instituto mexicano de visión se tiene que el 86% de los empleados tienen buen desempeño y el 14% indican estar constantemente motivados; en resumen, la mayoría de los suboficiales del AREINCRI de la región Ucayali evidenciaron un excelente desempeño laboral basado en la eficiencia y eficacia, de esta manera desarrollaron buenas relaciones interpersonales, del mismo modo Luengo certifica que el desempeño está relacionado con la motivación; teorías que ha permitido sustentar la afirmación que los investigadores policiales del área de Investigación Criminal de la región Ucayali, al estar debidamente motivados registrarán un excelente desempeño laboral en favor de la sociedad de esta parte del Perú.

Es necesario explicar en la presente investigación, la variable gestión por competencias en sus dimensiones: selección del personal, capacitación y desarrollo, carrera profesional y la variable desempeño laboral no tienen una distribución normal; por cuanto se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna conforme al resultado de la prueba de normalidad de las variables y dimensiones (Kolmogorov – Smirnov). Resultando necesario la realización de una prueba no paramétrica como la de Rho de Spearman en razón que esta ayudara a probar la veracidad, la magnitud, la dirección de la relación entre las variables y las dimensiones relacionadas; mientras que Casa (2015) concluye en cuanto a los objetivos generales: el valor de “hablar” a través de la relación entre competencias y desempeño laboral determinado por las competencias para gestionar personal administrativo en el cantón San Jerónimo. Es 0,000, menor que el nivel de significancia de 0,05, rechazando la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se puede confirmar una relación significativa

entre la gestión de competencias variables y el desempeño laboral variable entre los gerentes del condado de San Jerónimo con un 95 % de confianza; definitivamente en ambos estudios existe la similitud que la hipótesis nula se rechaza con la finalidad de probar la similitud y la correlación entre las variables y sus dimensiones.

Referente a la correlación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral se puede afirmar que si existe una correlación directamente proporcional y significativa entre la gestión por competencias y desempeño profesional, para entender claramente se resumen que mientras mejor sea la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales del área de Investigación Criminal de la región Ucayali; proposición que se sustenta con el resultado que se detalla en la tabla número cuatro que se anexa, donde se advierte el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Del mismo modo Ferrer (2016), determinó que los factores administrativos tienen injerencia en el desempeño de las personas para incrementar su productividad, es así que propuso un diseño no experimental correlacional; concluyendo que los factores administrativos inciden en gran medida en el desempeño ya que con una buena gestión los empleados se capacitan y motivan continuamente, lo que ayudará a mejorar su desempeño; acercándose al mismo constructo ambas premisas, se colige que la correlación entre ambas variables mejoraría el desempeño de los investigadores policiales del área de investigación criminal de la región Ucayali en favor de la sociedad de esta parte del Perú.

Por otro lado, al analizar en la tabla asignada como el número 5 que se anexa al presente trabajo de investigación, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en relación a la correlación entre la dimensión selección del personal y desempeño laboral, se advierte que hay una correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión selección del personal y el desempeño profesional; es decir, mientras mejor sea la selección del personal de la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali. Sin embargo, Marchena (2021) en el estudio sobre la

competencia de formación y gestión del desempeño del Personal del Ejército, para relacionar ambas variables; concluyendo que entre las variables estudiadas existe correlación positiva significativa, mostrando que a niveles más bajos de gestión de competencias existirá los mismos niveles de desempeño laboral y a mejores niveles de gestión de competencias serían más altos los niveles de desempeño laboral; de lo expuesto en las premisas precedentes se puede dilucidar marcada similitud en cuando a los resultados, determinándose la correlación entre ambas dimensiones (selección del personal y desempeño laboral); surgiendo la idealización de profundizar en el reclutamiento de los investigadores policiales para obtener un mejor desempeño laboral en favor del pueblo de esta región.

Bajo el mismo contexto de la discusión, abordamos los resultados de la tabla número 6, la cual se anexa a la presente investigación, que hace referencia a la correlación entre la dimensión capacidad y desarrollo con el desempeño laboral, mencionándose que al igual de los anteriores análisis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, hay una correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión capacidad y desarrollo y el desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la capacidad y desarrollo de la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali; esta premisa vale contrastar con el artículo de Pacherez y Mamuto (2020) quienes pretende proponer y validar un tipo de gestión para optimizar el desempeño de los empleados utilizando las capacidades de Rioja Associates 2020 que concluye que la calidad de los empleados en la provincia de Rioja es baja, por lo que es importante desarrollar e implementar modelos de gestión basados en competencias para optimizar su desempeño, productividad, gestión financiera y recursos humanos; considerando a la capacidad como el inicio para llegar a la calidad que persigue la gestión de talento humano, por consiguiente se advierte los estudios se expresa de otra manera pero el resultado es el mismo; es decir a mayor capacidad y desarrollo del funcionario policial encargado de investigar los delitos que asechan a esta parte del Perú, mejor será el resultado del desempeño laboral, vale decir

ambos coinciden que para optimizar el desempeño profesional y elevar la productividad se debe capacitar al investigador policial.

Por último, para establecer la correlación entre la dimensión carrera profesional y desempeño laboral, nos remitimos a la tabla número 7, que se adjunta, donde se determina la correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión carrera profesional y el desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la carrera profesional de la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales de la AREINCRI de la región Ucayali.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De la investigación ejecutada sobre la gestión por competencia y el desempeño laboral en el área de investigación criminal de la región Ucayali, se vio por conveniente Determinar la relación de la Gestión por competencias y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali en el año 2022, que la mayoría de los suboficiales evidencian una excelente gestión por competencias, en base a una buena selección de personal y capacitación permanente dentro de su carrera profesional.

Segunda

Del mismo modo, a partir del objetivo específico alusivo a establecer la correlación de la dimensión selección del personal y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali (2022); se logró como resultado que existe correlación directamente proporcional y significativa, estadísticamente, entre la dimensión selección del personal y el desempeño profesional del policía investigador de delitos; es decir, mientras mejor sea la selección del personal como dimensión de la variable gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali.

Tercera

En cuanto a conocer el resultado del objetivo: Determinar la relación de la dimensión capacitación y desarrollo con el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali (2022), se dilucido que existe correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión capacidad y desarrollo y el desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la capacidad y desarrollo de la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali y por consiguiente se daría mejor servicio a la sociedad de la región Ucayali.

Cuarta

En la presente investigación, el último objetivos específicos fue Determinar la relación de la dimensión carrera profesional y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali, 2022; habiéndose establecido en base a las indagaciones realizadas y el análisis de las estadísticas que hay correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión carrera profesional y el desempeño profesional; es decir, mientras mejor sea la carrera profesional de la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Tras los resultados obtenidos, se recomienda a la Jefatura de la Macro región Policial de Ucayali, que el jefe del área de Investigación Criminal formule el perfil de puesto para carga área de investigación que le corresponde en base a su campo funcional, a efectos que en un nuevo reclutamiento se seleccione al personal idóneo que reúna las condiciones necesarias que debe tener un investigador criminal en esta parte del Perú.

Segunda

Se recomienda que los integrantes del área de Investigación Criminal de la región Ucayali, se capacitado permanentemente conforme a la normal legal que rige a la sociedad, a través de cursos policiales relacionado a la especialidad de investigación criminal, para un mejor servicio en favor de la población, es decir deben especializarse en el esclarecimiento de los delitos, como robos, secuestros, extorsiones, narcóticos, etc.

Tercera

En cuanto a conocer el resultado del objetivo: Determinar la relación de la dimensión capacitación y desarrollo con el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali (2022), se dilucido que existe correlación directamente proporcional y significativa entre la dimensión capacidad y desarrollo y el desempeño profesional, es decir, mientras mejor sea la capacidad y desarrollo de la gestión por competencias, mejor será el trabajo profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali y por consiguiente se daría mejor servicio a la sociedad de la región Ucayali.

Cuarta

En la presente investigación, el último objetivo específico fue Determinar la relación de la dimensión carrera profesional y el desempeño laboral del investigador policial del área de investigación criminal de la región Ucayali,

2022; habiéndose establecido a mejor calidad de carrera profesional de la gestión por competencias, mejor será el desempeño profesional de los suboficiales del área de investigación criminal de la región Ucayali.

REFERENCIAS

- Becerra Saenz, M. L., & Paredes Villoslada, M. E. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2019*.
- Casa, M. (2015) *Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015*.
- Ferrer (2016) *Gestión administrativa y Rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*.
- Luengo (2016) *Rendimiento laboral y su relación con la Motivación del personal de los colaboradores del Instituto de la Visión en México 2015*.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos aires. Ediciones Granica S.A. recuperado de <https://es.scribd.com/doc/135565666/Desarrollo-Del-Talento-Humano-Basado-en-Alles-Martha>
- Alles, M. (2005). *Diccionario de comportamientos, Gestión por competencias*. Buenos aires. Ediciones Granica S.A. Recuperado de <http://dspace.universia.net/bitstream/2024/970/1/alles+martha++diccionario+de+comportamientos+-+gestion+por+competencias.pdf>
- Alles, M. (2006). *Gestión por competencias: casos (2a ed)*. Buenos aires. Ediciones Granica S.A. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/109271116/Direccion-estrategica-de-recursos-humanos-Gestion-por-competencias>
- Richard, D. (2005). *Gestión por competencias*. Medwave, 5 (6). <https://doi.org/10.5867/medwave.2005.06.2686>
- Septiembre. (2017, septiembre 9). *¿QUE ES EL RENDIMIENTO LABORAL?* Blogspot.com. <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Jaén (2010) Doctorado, T. (s/f). *UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID Ucm.es. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* Recuperado el 28 de mayo de 2023, de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
- Rendimiento Laboral*. (s/f). Scribd. Recuperado el 28 de mayo de 2023, de <https://es.scribd.com/document/254862753/RENDIMIENTO-LABORAL>

De Gestión Por Competencias, T. H. S. (s/f). *LOPEZ PARRA C.c No.52882789 Bt à cod. 6301178*. Edu.co. Recuperado el 28 de mayo de 2023, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10054/LopezParraNatalia2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=2.2%20Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20por%20Competencias&text=Para%20Chiavenato%2C%20es%20un%20sistema,imprescindible%20en%20la%20actividad%20administrativa>

¿Qué es la gestión por competencias? (2015, 18 de agosto). La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/que-es-la-gestion-por-competencias.html>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, JD (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado, 7 (1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Chávez Hernández, N. (2012). *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización*. Revista científica Pensamiento y Gestión, 33, 140–161.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64624867007>

Álvaro Puma, J. (2020). *Incidencia del desempeño laboral del efectivo de la Policía Nacional del Perú en la seguridad ciudadana en el distrito de La Victoria, 2020* [https://Investigación básica - Para algunos autores \(Zorrilla, 1985; Sampieri, 1991; Cazaw, 2006 y Ander, - Stu Docu Universidad tecnológica de Guadalajara \(2006\)](https://Investigación básica - Para algunos autores (Zorrilla, 1985; Sampieri, 1991; Cazaw, 2006 y Ander, - Stu Docu Universidad tecnológica de Guadalajara (2006))

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10054/LopezParraNatalia2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=2.2%20Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20por%20Competencias&text=Para%20Chiavenato%2C%20es%20un%20sistema,imprescindible%20en%20la%20actividad%20administrativa>

Modelo de Gestión por Competencias (s/f). eoi.es. Recuperado el 28 de mayo de 2023, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/26/modelo-de-gestion-por-competencias/>

Ahumada, MBGF (s/f). *EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SUS APORTES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS* Uchile.cl. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBeerra%20FCampos.pdf?sequence=1>

- (S/f). Org.mx. Recuperado el 28 de mayo de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100011
- García Dousat, Y., Reyes Jardinez, L., & Javier Carballo, C. (2009). ¿Por qué la importancia de implementar Sistemas de Gestión por Competencias en nuestras organizaciones? *Ciencias Holguín*, XV (2), 1–9. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517990005>
- Delgado Vargas, DE, & Sánchez Castillo, SJ (2023). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022*. Universidad César Vallejo.
- Hernández & Ávila (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las ciencias económico-administrativas del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Velázquez, A. (2018, agosto 7). *Etapas de una encuesta ¿Qué pasos debo seguir?* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/etapas-de-una-encuesta/>
- Muñoz, A., & Antonio, A. (2022). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una red de salud. Otuzco, 2022*. Universidad César Vallejo.
- Lora Guzmán et al (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber ciencia y libertad*, 15 (1). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Martínez, et al (2014). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la Psicología Social Crítica. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1073–1084. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy14-4.gcme>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 16(3), 493–505. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Castro et al. (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 908–927. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4446

Olivera-Garay, et al (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista científica de la UCSA*, 8(2), 3–12.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de validación de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION POR COMPETENCIAS								
01	¿Considera que los investigadores policiales poseen actitudes y conductas positivas en la institución?	X		X		X		
02	¿Considera que existe iniciativa por parte de los investigadores policiales a la hora de efectuar actividades programadas?	X		X		X		
03	¿Existe proactividad por parte de los investigadores policiales de la institución?	X		X		X		
04	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?	X		X		X		
05	¿Considera que percibe motivación en la institución en el cuál labora?	X		X		X		
06	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
07	¿Considera usted que se practican los valores y principios en la institución?	X		X		X		
08	¿Considera que los investigadores policiales muestran cortesía hacia los usuarios?	X		X		X		
09	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?	X		X		X		
DIMENSIONES / items								
DESEMPEÑO LABORAL								
1	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
2	¿Considera que los demás investigadores policiales, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
3	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
6	¿Considera que los investigadores policiales se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
7	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?	X		X		X		
8	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?	X		X		X		
9	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **TRINIDAD VARGAS, OMMERO**

DNI: 10690101

Especialidad del validador: **MBA**.....

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.

Día 25 del octubre del 2022

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N	DIMENSIONES / items	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTION POR COMPETENCIAS								
01	¿Considera que los investigadores policiales poseen actitudes y conductas positivas en la institución?	X		X		X		
02	¿Considera que existe iniciativa por parte de los investigadores policiales, a la hora de efectuar actividades programadas?	X		X		X		
03	¿Existe proactividad por parte de los investigadores policiales de la institución?	X		X		X		
04	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?	X		X		X		
05	¿Considera que percibe motivación en la institución en el cuál labora?	X		X		X		
06	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
07	¿Considera usted que se practican los valores y principios en la institución?	X		X		X		
08	¿Considera que los trabajadores muestran cortesía hacia los usuarios?	X		X		X		
09	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL								
1	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
2	¿Considera que los demás investigadores policiales, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
3	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
6	¿Considera que los investigadores policiales se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
7	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?	X		X		X		
8	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?	X		X		X		
9	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Benavides Román Alexander Masías.....DNI:07454418.....

Especialidad del validador Docente investigador.....

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

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

***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

Día 26 de Julio del 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: GESTIÓN POR COMPETENCIA

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escalas
GESTIÓN POR COMPETENCIA	Modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo realiza, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. Martha Alles (2007)	La variable se medirá mediante las dimensiones selección del personal, capacitación y desarrollo, así como carrera profesional.	Selección del personal	- Actitudes - conductas - Proactividad	1,2,3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
			Capacitación y desarrollo	- Nivel de conocimientos percibidos - Toma de decisiones	4,5,6		
			Carrera profesional	Práctica de valores Vocación de servicio	7,8,9		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escalas
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una labor y satisfacción laboral. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano	La variable se medirá mediante las dimensiones Eficiencia, Eficacia y relaciones interpersonales, Medida en que el trabajador cumple con sus funciones o actividades designadas.	Eficiencia	- Responsabilidad - Logro de objetivo	10,11,12	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
			Eficacia	- Planificación - Organización	13,14,15		
			Relaciones Interpersonales	- Trabajo en equipo - Comunicación - Manejo de conflicto	16,17,18		

**AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO Y ENCUESTA
EN DEPENDENCIA POLICIAL DE UCAYALI.**

----- EL QUE SUSCRIBE, POR INTERMEDIO DE LA PRESENTE -----

A U T O R I Z A

Al Licenciado Charles Richard VASQUEZ ACOSTA identificado con DNI N° 09719273, para que realice encuesta relacionado a la GESTION POR COMPETENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL, en la División de Investigación Criminal de la región Ucayali, a efectos que sea utilizado en la formulación de su tesis que tiene por título **GESTION POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL DE LA REGIÓN UCAYALI – 2022**, que se sustentará en la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, resultado de estudio que deberá ser de conocimiento de la Jefatura de esta Macro región Policial.

Para mayor constancia se procede a firmar la presente AUTORIZACIÓN de estudios y encuesta para aplicarlo en la División de Investigación Criminal – Ucayali.

Pucallpa, 09 de noviembre del 2022



0A-330174
Pvt. Antonio GARCERAN CHENGA
GENERAL ENP
JEFE XII MACROPOL UCAYALI

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a) detective policial (encuestado):

La presente encuesta es un instrumento que sirve para recolectar datos referentes a un proyecto de investigación que servirá para establecer si la gestión por competencia y el desempeño laboral en el DIVINCRI Ucayali (2022) información anónima que será de mucha ilustración, motivo por el cual se le solicita sea veraz en sus respuestas, recordándole que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su participación

RESPUESTAS

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: GESTION POR COMPETENCIA		Respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Selección del Personal						
1	¿Considera que los investigadores policiales poseen actitudes y conductas positivas en la institución?					
2	¿Considera que existe iniciativa por parte de los investigadores policiales a la hora de efectuar actividades programadas?					
3	¿Existe proactividad por parte de los investigadores policiales de la institución?					
Dimensión 2: Capacidad y desarrollo						
4	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?					
5	¿Considera que percibe motivación en la institución en el cuál labora?					
6	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?					
Dimensión: Carrera Profesional						
7	¿Considera usted Que se practican los valores y principios en la institución?					
8	¿Considera que los investigadores policiales muestran cortesía hacia los usuarios?					
9	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		Respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia						
1	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?					
2	¿Considera que los demás investigadores policiales, cumplen sus funciones adecuadamente?					
3	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?					
Dimensión 2: Eficacia						
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?					
6	¿Considera que los investigadores policiales se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					
Dimensión 3: Relaciones Interpersonales						
7	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					
8	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?					
9	¿Considera que los investigadores policiales se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION POR COMPETENCIAS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección del Personal								
01	¿Considera que los investigadores policiales poseen actitudes y conductas positivas en la institución?	X		X		X		
02	¿Considera que existe iniciativa por parte de los investigadores policiales a la hora de efectuar actividades programadas?	X		X		X		
03	¿Existe proactividad por parte de los investigadores policiales de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Capacitación y Desarrollo								
04	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?	X		X		X		
05	¿Considera que percibe motivación en la institución en el cuál labora?	X		X		X		
06	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Carrera Profesional								
07	¿Considera usted que se practican los valores y principios en la institución?	X		X		X		
08	¿Considera que los investigadores policiales muestran cortesía hacia los usuarios?	X		X		X		
09	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. **TRINIDAD VARGAS, OMMERO**

DNI: 10690101

Especialidad del validador: **MBA**

Día 25 del octubre del 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
01	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
02	¿Considera que los demás investigadores policiales, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
03	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
04	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
05	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
06	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales								
07	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?	X		X		X		
08	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?	X		X		X		
09	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. **TRINIDAD VARGAS, OMMERO**

DNI: 10690101

Especialidad del validador: **MBA**

Día 25 del octubre del 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION POR COMPETENCIAS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección del Personal								
01	¿Considera que los investigadores policiales poseen actitudes y conductas positivas en la institución?	X		X		X		
02	¿Considera que existe iniciativa por parte de los investigadores policiales a la hora de efectuar actividades programadas?	X		X		X		
03	¿Existe proactividad por parte de los investigadores policiales de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Capacitación y Desarrollo								
04	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?	X		X		X		
05	¿Considera que percibe motivación en la institución en el cuál labora?	X		X		X		
06	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Carrera Profesional								
07	¿Considera usted que se practican los valores y principios en la institución?	X		X		X		
08	¿Considera que los investigadores policiales muestran cortesía hacia los usuarios?	X		X		X		
09	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador... Benavides Román Alexander Masías..... **DNI:07454418**

Especialidad del validador: **Docente investigador**.....

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

Día 23 del julio del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
01	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	x		X		X		
02	¿Considera que los demás investigadores policiales, cumplen sus funciones adecuadamente?	x		X		X		
03	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	x		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
04	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	x		X		X		
05	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	x		X		X		
06	¿Considera que los investigadores policiales se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	x		X		X		
DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales								
07	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución?	x		X		X		
08	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?	x		X		X		
09	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **Si hay suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Benavides Román Alexander Masías.** **DNI: 07454418**

Especialidad del validador: **Docente investigador**.....

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

Día 23 de julio del 2023



Firma del Experto Informante.

Ficha CTI Vitae

Buscar



VÁSQUEZ ACOSTA CHARLES RICHARD

CONSULTOR POLICIAL EN TEMAS DE INVESTIGACION CRIMINAL Y CRIMINALISTICA.



Fecha de última actualización: 05-06-2023

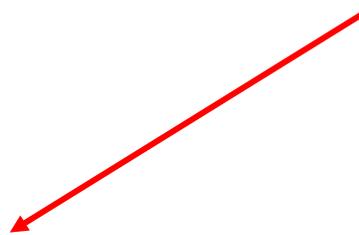
ORCID

id 0000-0001-8678-7198



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 25/06/2023



ORCID

id 0000-0001-8678-7198



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 25/06/2023



<https://orcid.org/0000-0001-8678-7198>

Sitios web y enlaces sociales >

consultor policial
NOVELA POLICIAL

Palabras clave >

Zenaida

Países >

Perú

¿Eres tú? [Inicie sesión para comenzar a editar](#)

 Imprimir

Nombre
Charles Richard Vásquez Acosta

Biografía

Oficial de la Policía Nacional del Perú

Actividades

[Expandir todo](#)

> Empleo (1)

 Ordenar

> Educación y calificaciones (1)

 Ordenar

Última modificación del registro 27 de mayo de 2023, 8:26:29 UTC