



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación, Abancay Apurímac 2022.

TITULO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pillco Solis, Eber (orcid.org/0000-0002-3789-2466)

ASESORES:

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (orcid.org/0000-0002-1511-5244)
Dr. Alegria Varona Gonzalo Ricardo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Al apoyo incondicional que encontré en mi esposa, por ser quien me impulso a que siga superándome profesionalmente a la vida por seguir aprendiendo.

A mi esposa y mi hijo por impulsarme y permitir que concretice mis sueños de superación y seguir cumpliendo las expectativas personales.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mi camino todos los días de la vida

Mi eterna gratitud a Liliana y Evans Gael por su constante apoyo e impulso para seguir creciendo profesionalmente.

Mi eterno reconocimiento a la Dra. Lupe Graus y a los docentes, por su asesoramiento para desarrollar mi tesis.

Igualmente, a la casa de estudios la Universidad César Vallejo - Callao, por permitir lograr que cada profesional concretice sus anhelos personales de superación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación, Abancay Apurímac 2022.", cuyo autor es PILLCO SOLIS EBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 09 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ DNI: 07539368 ORCID: 0000-0002-1511-5244	Firmado electrónicamente por: GRACORTEZ el 22- 08-2023 10:34:24

Código documento Trilce: TRI - 0646186



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PILLCO SOLIS EBER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación, Abancay Apurímac 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
EBER PILLCO SOLIS DNI: 44186843 ORCID: 0000-0002-3789-2466	Firmado electrónicamente por: EPILLCO el 09-08-2023 12:38:56

Código documento Trilce: TRI - 0646185

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
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
Resumen.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSION.....	61
VI. CONCLUSIONES.....	67
VII. RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	69
ANEXOS	77

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra en estudio	21
Tabla 2: Resultado de Validación de expertos	23
Tabla 3: Coeficiente de Fiabilidad: Alfa de Cronbach	23
Tabla 4: Correlación entre gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral	26
Tabla 5: Correlación entre competencias laborales y evaluación del desempeño laboral	26
Tabla 6: Correlación entre competencias conductuales y evaluación del desempeño laboral	27
Tabla 7: Capacitación recibida	28
Tabla 8: Capacidad efectiva.	29
Tabla 9: Mejora de competencias	30
Tabla 10: Mejora de habilidades	31
Tabla 11: Conocimientos específicos	32
Tabla 12: Competencias laborales	33
Tabla 13: Comunicación y negociación	34
Tabla 14: Estrategias Planteadas	35
Tabla 15: Desarrollo de la investigación	36
Tabla 16: Iniciativa de capacidades	37
Tabla 17: Habilidad empleada	38
Tabla 18: Desempeño de funciones	39
Tabla 19: Colaboración	40
Tabla 20: Desarrollo de las competencias	41
Tabla 21: Programas de gestión	42
Tabla 22: Habilidades en orientación	43
Tabla 23: Liderazgo y formación	44
Tabla 24: Liderazgo y cumplimiento	45
Tabla 25: Trabajo en equipo	46
Tabla 26: Integración de los trabajadores	47
Tabla 27: Medidas de desempeño	48
Tabla 28: Mejora continua	49
Tabla 29: Competencias empleadas	50
Tabla 30: Dominio de las competencias	51
Tabla 31: Rendimiento laboral	52
Tabla 32: Competencias individuales	53
Tabla 33: Compromiso y productividad	54
Tabla 34: Desempeño laboral proactivo	55
Tabla 35: Programas de entrenamiento	56
Tabla 36: Entrenamiento	57
Tabla 37: Cultura del reforzamiento	58
Tabla 38: Rendimiento efectivo	59

Índice de gráficos

Gráfico 1. Capacitación recibida	28
Gráfico 2: Capacidad efectiva	29
Gráfico 3: Mejora de competencias	30
Gráfico 4: Mejora de habilidades	31
Gráfico 5: Conocimientos específicos	32
Gráfico 6: Competencias laborales	33
Gráfico 7: Comunicación y negociación	34
Gráfico 8: Estrategias Planteadas	35
Gráfico 9: Desarrollo de la investigación	36
Gráfico 10: Iniciativa de capacidades	37
Gráfico 11: Habilidad empleada	38
Gráfico 12: Desempeño de funciones	39
Gráfico 13: Colaboración	40
Gráfico 14: Desarrollo de las competencias	41
Gráfico 15: Programas de gestión	42
Gráfico 16: Habilidades en orientación	43
Gráfico 17: Liderazgo y formación	44
Gráfico 18: Liderazgo y cumplimiento	45
Gráfico 19: Trabajo en equipo	46
Gráfico 20: Integración de los trabajadores	47
Gráfico 21: Medidas de desempeño	48
Gráfico 22: Mejora continua	49
Gráfico 23: Competencias empleadas	50
Gráfico 24: Dominio de las competencias	51
Gráfico 25: Rendimiento laboral	52
Gráfico 26: Competencias individuales	53
Gráfico 27: Compromiso y productividad	54
Gráfico 28: Desempeño laboral proactivo	55
Gráfico 29: Programas de entrenamiento	56
Gráfico 30: Entrenamiento	57
Gráfico 31: Cultura del reforzamiento	58
Gráfico 32: Rendimiento efectivo	59

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo establecer cuál es la relación existente entre la gestión por competencia y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022. La metodología que se aplicó en esta investigación fue de enfoque cuantitativo - descriptivo- correlacional, con una muestra de 60 efectivos policiales, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento cuestionario basado en la escala de Likert, entre los resultados destacamos los datos obtenidos concluyendo que existe una correlación muy alta del 0.949% entre la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron a todas las preguntas del cuestionario de en su mayoría aseverando las mismas. En conclusión, se aceptó la hipótesis del investigador ya que el Rho es de 0.949, demostrando una asociación muy alta, y el error (calculado) es de 0.000, quedando el enunciado: “Existe relación significativa entre la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Palabras clave: Gestión por competencias, conductuales, laborales y evaluación.

Abstract

The objective of this study was to establish the relationship between management by competence and job performance evaluation of the Abancay Apurímac 2022 investigative police. The methodology applied in this investigation was a quantitative-descriptive-correlational approach, with a sample of 60 police officers, the data collection technique was the survey and the questionnaire instrument based on the Likert scale, among the results we highlight the data obtained concluding that there is a very high correlation of 0.949% between management by competencies and evaluation of the job performance. This implies that the majority of the employees surveyed answered all the questions in the questionnaire, mostly affirming the same. In conclusion, the researcher's hypothesis was accepted since the Rho is 0.949, demonstrating a very high association, and the error (calculated) is 0.000, leaving the statement: "There is a significant relationship between management by competencies and performance evaluation labor force of the investigative police Abancay Apurímac 2022.

Keywords: Management by competencies, behavioral, labor and evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión por competencia y evaluación del desempeño laboral son aspectos fundamentales en el ámbito de las organizaciones, y su relevancia se extiende a instituciones públicas, como el Departamento Desconcentrado de Investigación Contra la Corrupción PNP de Abancay, Apurímac. La Policía tiene el compromiso de defender la integridad el orden en la sociedad, garantizando que se cumplan las normas protegiendo a los ciudadanos. Para lograr estos objetivos de manera eficiente, es crucial contar con un sistema de gestión que fomente el desarrollo y aprovechamiento de las competencias del personal policial, lo cual se traduce en un desempeño laboral óptimo.

A nivel internacional según Lozano (2022), refiere que las formaciones profesionales en relación a los temas de estudio son programas dirigidos a las entidades que están pendientes del perfeccionamiento competitivo que se ha ido desarrollando en el estudio implementando que las entidades del estado deben de contar con las bondades que les brinda los trabajadores dedicados a guardar los documentos de manera ordenada y que resalte las competencias para el dominio de conocimientos de los docentes que aplicaron las diferentes técnicas.

Investigaciones recientes de Pacherez y Marrufo (2020), nos hacen ver en la actualidad el impulso de movimientos laboral las habilidades competentes buscando ser sobresalientes en nuestro quehacer diario siendo empáticos con la labor que realiza cada obrero en el área en que se encuentre, despojándonos de la apatía el desgano mensualmente debemos ser proactivos en cada área donde nos corresponde atender los tramites de los usuarios que acuden a las entidades con la municipalidad a efectuar un trámite en cada inicio de gestión de estos gobiernos locales se despide y toma personal nuevo es cuando debe ser evaluado la capacidad.

Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). El justo de la averiguación para una organización es estar al tanto de los asientos y la consumación de un exploratorio de encargo las emulaciones, su enunciación, conceptualización y las delanteras para la organización que lo asume. La sistemática se encuadró

en un enfoque descriptivo y cualitativo. Las ganancias que se invierten son de enfoque descriptivo cualitativo, favores inventados a la asociación marchan encauzados a partir del imperio y de esta manera aplicar la energía y validez de la corporación. Conclusión, la puesta en práctica del esmero del expediente misericordioso eleva de sobremanera el proyecto propuesto y alcanzar las metas de la vidente y el enfoque de la competitividad esperada.

Consideramos que la labor de ocupación profesional que realizan los trabajadores que son sujetos del estado, así como de las organizaciones privadas no pueden ser desmerecidas si no por el contrario deben de ser tomadas como trascendentales dado que las jefaturas de recursos humanos de la institución policial no son los más idóneos para jefaturarlos y realizar la distribución de su personal humano a sus distintas unidades a realizar sus quehaceres del día a día por ello esta organización debe tener a la cabeza un idóneo en el cargo como lo define Castaño et al. (2017).

Arrieta, Karen. (2022) El imparcial fue narrar la misión de aptitudes funcionarias en el Cantón de Capitales Sujetos de la Compañía Allegados Pietralunga, S.A. La exploración se representó descriptiva, con esbozo de huerta, no experimental. A modo métodos de cosecha de fichas se esgrimió la reflexión continua y la audiencia no arreglada. La localidad fue 5 jubilados del Jurisdicción. Estos apuntes recogidos ponen de manifiesto la necesidad de implementar las tácticas que vigoricen la misión por capacidades productoras hacia perfeccionar labores realizadas y que multiplicaran el capital de las empresas con un equipo humano altamente capacitado es el motor del desarrollo del sector legal.

Para Faria (2019), todo trabajador que inicia a laborar en una entidad pública o privada, tiene dificultades porque debe adaptarse previamente al lugar en donde se desenvolverá profesionalmente vertiendo sus aprendizajes de las aulas universitarias que deben reflejar en sus quehaceres que sus superiores las han encomendado para que durante su permanencia inscribiéndose en las capacitaciones que son brindadas a todos los trabajadores que posteriormente son evaluados con la finalidad de ser

promovidos y adquieran su permanencia con mejores haberes que beneficiaran al mismo empleado y sus familias.

A lo largo de estos 32 años de servicio en la institución policial he vivió experiencias en la que los políticos hicieron grandes reingenierías para mejorar la formación policial, nada más falso e irreal, porque las mejoras no solamente se hacen a través de leyes si no considero que esto se debe de realizar con las capacitaciones de forma anual o cada cinco años, he visto que la operatoria policial y la falta de equipamiento logísticos en todas sus áreas hizo que la criminalidad y la tecnología nos ganen en la lucha de estos grandes flagelos, que como ejemplo el grupo GEIN, que fue capacitado en inteligencia operativa pudiéramos vencer a la lacra del terrorismo. (Willis et al. 2020).

En los años 90 el Perú, tenía escuelas de formación como la escuela de Guardias de “Pucuto” Cusco, Charcani Arequipa, donde se formaba al personal policial durante un año académico, en la que inculcaban la mística institucional, el amor a tu patria a tu prójimo, no se contaba con laboratorios, porque al egresar de esas escuelas, durante los primeros años te preparaban para poder combatir a la delincuencia común y terroristas e investigar estos hechos ilícitos, con sueldo bajos cuando estas carencias de la policía nacional se politizaron se vinieron de más a menos, no perfeccionaron los sueldos de manera real si no que se maquillaron con la famoso sueldo consolidado, y es lo que hoy tenemos una institución policial venido en menos sin un líder al mando de la organización policial.

El presente trabajo de investigación se ha iniciado viendo lo relevante que es contar con personal policial altamente preparado y capacitado para realizar investigaciones de delitos y que dicho desempeño haga que su labor sea determinante en el actuar de los operadores de justicia como los representantes del ministerio público en las instancias jurisdiccionales, sin duda que el covid-19, desnudo las carencias logísticas y la falta de especialización del jurisdiccional y personal policial encargado a la labor de investigación en tanto que las diligencias policiales se debían de programar vía internet haciendo uso del aplicativo google meet, en la que la institución

policial en Apurimac no contaba una red satelital que pueda coadyuvar con el trabajo.

El Frente Policial de Apurimac, cuenta con las unidades de investigación criminal, Seguridad del Estado, Unidad de Ministerio Publico, las secciones de investigación de las comisarías, unidades estas en la que el personal policial en un menor porcentaje tiene cursos de capacitación en investigación, y el otro es designado a realizar esta labor de investigación con lo poco que ha recibido durante su formación policial en los dos años, toda vez que su 3er año de formación, los realizan de manera complementaria quiere decir sin haberse formado los tres años académicos, hecho que considero que si no tienen la especialización no podrían realizar una buena investigación.

En el Departamento Desconcentrado de Investigación de Delitos de Corrupción de funcionarios PNP Abancay Apurimac, se evidencia que el personal que labora en este departamento no están comprometidos, siendo una de las causas la deficiencia de gestión por competencia, aunado a la falta de implementación logística de parte de la superioridad quienes no consideran a saber sus competencias laborales del personal policial que cuenta con una formación profesional que exploren sus conocimientos específicos y habilidades necesarias para en el desarrollo de la investigación, ejecutando la competencias conductuales en relación a las competencias técnicas que tiene cada investigador considerando su iniciativa, comunicación, colaboración y trabajo en equipo conduciendo con liderazgo

La falta de capacitación al personal policial no garantiza el adecuado desarrollo de las investigaciones en las carpetas fiscales e intervenciones en flagrancia del delito y casi no se efectuó intervenciones y hacen que reluzcan el deficiente evaluación del desempeño laboral y el no cumplimiento con los plazos de investigación, adicionalmente por su falta de compromiso, proactividad hacen notar que sus habilidades laborales y relaciones interpersonales, la falta de empatía, responsabilidad no sean plasmados en el diario que hacer de las actividades como efectivo policial.

Nos planteamos el siguiente problema general ¿Cuál es la relación existente entre la gestión por competencia y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022?; Como problema específico ¿Qué relación existe entre las Competencias laborales con la evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022?; ¿Qué relación existe entre las Competencias conductuales y la evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022?

La gestión por competencia y la evaluación del desempeño laboral son aspectos fundamentales en el ámbito de las organizaciones, y su relevancia se extiende a instituciones públicas, los servidores policiales tienen el encargo de encontrar la verdad en el desarrollo de sus pesquisas individualizando a sus responsables para de una u otra forma se garantice y que se lleguen a creer que se están cumpliendo las leyes y se está dando amparo a los ciudadanos. Para lograr estos objetivos de manera eficiente, es crucial contar con un sistema de gestión que fomente el desarrollo y aprovechamiento de las competencias del personal policial, lo cual se traduce en un desempeño laboral óptimo.

El presente trabajo se justifica en lo teórico la capacidad se ha transformado en una dirección generosamente admitida para optimizar la ocupación competitiva en desemejantes distribuciones. La caracterización y perfeccionamiento de competitividades determinadas, formadas con los ecuanimes corporativas, condescienden desarrollar las destrezas y sapiencias de los disponibles, extendiendo así su tonelaje para revolverse los retos expertos. En el argumento la consumación de una orientación de misión por emulación logra ayudar a fortificar las capacidades de los funcionarios representantes de la indagación, ofreciendo un cuadro hipotético macizo para el progreso de la cartera en el respeto de sus cargos.

En la práctica la capacidad y ejercicio experto en la Policía de exploración, tiene una industria preeminencia indicadora. Las derivaciones obtenidas a través de esta memoria empobrecían suministrar a la creación un asiento concreto para el bosquejo y ejecución de transmisiones de adestramiento y mejora del íntimo. Además, consentiría asemejar las emulaciones combinación retretes para una buena ocupación laboral en el contorno de la averiguación policial, lo que a su vez podría facilitar la selección y evaluación del personal, así como la diseñada tarea de alianza a las posiciones particulares.

La ocupación de averiguación se cimienta en la teoría de la calidad total (TCA) que se centra en el énfasis de la tecnología y las personas con enfoque de compromiso, participación, comunicación trabajo en equipo y planificación como elemento de la calidad total. Metodológicamente la proposición de exploración se hincará en un diseño no experimental de naturaleza cuantitativa. Este enfoque metodológico condesciende compilar datos objetivos y medibles, lo que derivación primordial para el estudio relacionado de las crónicas e integre las versátiles de provecho. Al aplicar instrumentos validados y confiables para evaluar además competencias y el desempeño laboral de los agentes policiales dedicados a la exploración, quienes buscan conseguir instrumentos y mayor abundamiento de elementos de convicción que logren asemejar esquemas, propensiones y capitales sitios de prosperidad en el encargo por emulación.

La investigación en gestión por competencia y evaluación del desempeño laboral en la Policía de Investigación de Abancay, Apurímac, tiene un impacto social relevante. Una gestión adecuada por competencia puede mejorar la calidad y eficacia de las investigaciones policiales, lo que se traduce en una mejor protección

El objetivo general determinar cómo se relaciona la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022. los Objetivos Específicos determinar

cómo se relaciona la competencia laboral con la evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022; Determinar cómo se relaciona la competencia conductual con la evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

La hipótesis general: Si existe relación entre la Gestión por competencia y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022. Hipótesis específicas H1: existe relación entre la competencia laboral con la evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022. H2: existe relación entre la competencia conductuales con la evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

II. MARCO TEORICO

En este estadio vamos a describir las teorías, las nociones, axiomas las escudriñamientos y los nuevos estándar de misión por competitividades y tasación de la ocupación profesional en el universo a nivel latinoamericana, puesto que sabemos sobre los progresos que se han ido dando a raíz de la pandemia que hemos vivido y la recesión económica hicieron que se escoja la competitividad la destresa que deben de tener los gestores y regentes y rectores de las entidades del aparato del Estado que ha hecho que veamos los estudios recientes del talento humano como el desarrollo de las capacidades de cada uno de nosotros como investigadores.

Concerniente a los trabajos a nivel internacional del artículo científico de la investigación evaluo la organización sucesión de competitividades expertos para oficiales de la policía (ECP) practicaron el cálculo a los oficiales de policía y médicos de los campos de la psicología, la metodología empleada fue método describe el locus de la investigación, se realizó una etapa cuantitativa, con una muestra de 916 oficiales de la policía militar, Conclusión sin duda mejorar la competencia profesional poniendo a la vista el trabajo que realizan en el sector público. Gomes et al. (2020)

El artículo científico tiene por objetivo la comisión por aptitudes internamente del pleito trascendental organizacional y que es una herramienta para él debe llevar a los que toman disposiciones a enjuiciar y estudiar indagación oportuna internamente y externamente de la propia, para ejecutar no solo la valoración real de la formación, sino siempre su viable enfoque finalista, metodológicamente se formuló la investigación documental, y de un enfoque cualitativo. Consumando que la mandato por capacidades es abrir los ojos y no dejar las fisuras debe realizar quitando el balance los artes trascendentales, ya que facilita un bosquejo de donde está la distribución en este momento. Fonseca et al. (2020).

Manani y Katua (2019) el análisis de los instrumentos de las emulaciones de los practicantes en la ocupación profesional de los disponibles en las colocaciones compasivas; un artículo de tema de la emisión televisiva mundial de provisiones Kenia, se ha visto que los integrantes de dicha entidad tienen personal altamente capacitado encabezado por Talen DNA, aprovechando las presunciones, el croquis de la averiguación descriptivo no experimental, metrópoli con 400 burócratas tomándose una espécimen de 196 muestreo azaroso. Conclusión, estudio que avizora las deficiencias para que se pueda solucionar y optimizar las actividades profesionales con las idoneidades sabias.

Moreno et al (2019) El estudio fue aplicado a la carrera de cultura física cubana que se regian bajo el enfoque de gestion formativa asentada en competitividades, obteniendo su metodología de enseñanza en todos sus areas teniendo claro las aptitudes del compromiso, Se muestrearon 50 catedráticos de la Potestad de Sabiduría Física, de la adiestramiento preferente y 20 discípulos por año llegando a la Conclusiones de que en ese pais caribeño prevalecen obreros que cumplen encargos manejables y de discernimiento combinaciones que obligan distribuir el cartera por rivalidades lo cual debe descollar en lo conveniente mas fructífero que examine la arte de la alineación magistral.

Guaraca y Ordóñez (2018) contemporáneo débito esboza la fabricación de un procedimiento de operaciones para la ocupación profesional de los disponibles de la Corporación Cristiana de Concavidad, la metodología del estudio es descriptiva no experimental. Su localidad de modelo fue de 85 practicantes y una ejemplar de 63 jubilados que fueron seleccionados por medio de prototipo escueta que represento el 75 %. Conclusión a la que arriban es que no existen la profesionalización, la especialización y la competitividad que deben ser considerados por los dirigentes.

A nivel nacional Castillo (2021) el objetivo de la monografía acomete auxiliar con la prosperidad de la dirección de fortunas compasivos por

medio del modelo de encargo encauzado en idoneidades para los deberes para los oficios administrativo centrales de la Escuela Oriundo Decana de las Américas, metodología mixto cualitativo y cuantitativo de diseño no experimental, población muestra 1275 coadjutores entre jurisdicciones conductores cabeza y personales. Conclusiones, en dicha casa de estudios se busca atraer a los mejores con el fin de elevar el porcentaje de productividad.

Armada (2021) En este artículo muestra los desiguales uniformes de la inclinación integral del exploratorio de cometido por emulaciones en el contorno perito, Se empleó la metodología de examen gráfico exploratorio para atar los contextos hipotéticas y experiencias en la esfera organizacional de estilos de misión corporativo en Perú y así mostrar una línea a alcanzar para su introducción, este modelo surge con el fin de perfeccionar la aptitud experta de los personales. Conclusión debe de conformarse una delegación integrada por el alto directivo acompañado del jefe de la plaza de haciendas compasivos, hacia acordar las estrategias que deben implementar de esta manera buscar la productividad y eficiencia.

Rey de Castro et al. (2020) su objetivo transcendental coexistió establecer el paralelismo de analogía ingrese un exploratorio de mandato de idoneidades, su metodología es de tipo Cuantitativa y afanosa, por el esbozo es pesquisa de campo no empírico con esmero de reportaje de 350 clase obrera. El procedimiento de estudio se perpetró. Conclusión con el avance de la tecnología se ha podido ver que acorde a los tiempos modernos conjugar y tener trabajadores con habilidades proactivas hacer elevar la credibilidad entre sus beneficiarios satisfechos por la atención recibida de parte de los administrados de la entidad jurídica.

Geraldo (2022) objetivo de la publicación fue tasar la confidencialidad y el vigor del escalafón de cartera profesional propio. El enfoque de su

metodología de tipo instrumental de corte transversal, hicieron que participaran 424 colaboradores. la conclusión a la que llegaron esta descrita en sus 14 items, descritas en sus técnicas de análisis del presente estudio con la variable definida ampliamente desarrollada y pueda ser aplicada a nuestra realidad en el ejercicio profesional y esbirros legales de un centro de alineación universitario de esta manera poder evaluar su trabajo.

Crespo et al. (2021) el propósito del estudio exploratorio con orientación cuantitativo, está asentado en emparejar la calidad de esmero del cometido curricular holística en el esbozo en transmisiones de la primera etapa 52 centros universitarios de nueve países de América Latina, Anunciaron 172 expertos del adiestramiento y se manipuló la metodología de la gestión curricular holística. Las derivaciones exponen que las transmisiones pedagógicas establecidos son exploratorio curricular por competitividades emplean las fases para la comisión curricular en un nivel mediano chico. Conclusión se enfatice en curso de planeación del perfil y causa de descargo es fundamental completo a que en ésta se definen las capacidades.

OIT: desenvolver el talento humano para afrontar duelos del futuro del trabajo, mostró el golpe del SENATI un amorfa cubierta “El expectante de la hilera competitivo de todo América Mediterránea y el Caribe”, dispuesto por el Departamento Territorial y OIT Cinterfor, en el cual se plantean una cadena de lineamientos para encajar invenciones en la alineación experto que accedan crear anverso a los duelos del expectante. un vistazo de extenso término y de pendiente, establecida en las circunstancias del actual, sobre el cosmos de la alineación y su correspondencia con los desafíos del perfeccionamiento fructífero y el cargo en la comarca. Los capitales compasivos son un remedio indefectible y medio para el provecho de un incremento mantenido, y razonable con cargo lleno y remunerador y encargo decoroso hacia únicos.

Asimismo, se realzo las generosas grietas en la alineación el perito en

la franja, solo uno de cada nueve personales absorbe cierto prototipo de línea (adiestramiento o preparación) a lo extenso de un año, mientras que en el cociente de los estados de la OCDE estos dígitos quedan por arriba del 50%". Resaltando las desventajas cuantitativas y cualitativas de destrezas.

Las teorías que consideramos en el presente trabajo de investigación es la Teoría de la Calidad Total, esta basa en el compromiso que deben de tener los trabajadores de la entidad comunicándose sobre las actividades programadas a realizar los que van a ser tomados en cuenta por la administración, el enfoque de la calidad total está basada en dos componentes fundamentales, que es la filosofía y las herramientas los esquemas afianzando el trabajo en equipo sin dejar de lado lo que se ha planificado, esta teoría es aplicada en Estados Unidos y Japón, resaltando la colocación de sus técnicas. Mediana y Ávila (2022) Pag. 267

La política pública que se alinea en la presente investigación es la séptima (7) erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana, establece como objetivos el fomento y fortalecimiento del orden público, respeto a nuestras retribuciones y el acatamiento de las obligaciones particulares; admite que se debe impulsar las virtudes honestas y cívicas de los miembros de la policía debidamente capacitados y remunerados.

Para Alles (2015), gestión por competencia es una metodología eficaz y capaz de alinear los recursos humanos con la maniobra de transacciones de la entidad u ordenación; nos proporciona una sólida base respecto a la selección, desarrollo y evaluación del personal siendo un aspecto que beneficia a la compañía por tener crecimiento y ocupación profesional de su clase obrera, es decir que ambos son los beneficiados por este crecimiento.

Así mismo (Santos, 2001). La gestión por competencia crea la

narración para la empresa racionamientos que son acondicionados conforme a las necesidades y planes determinados aplicando sus destrezas en cumplimiento de las labores en favor de las organizaciones.

En esa línea Mulder (2007) expone que las competencias son el desenvolvimiento que ejecuta el trabajador poniendo en práctica todos sus reflejos sus sapiencias y habilidades de manera individual colaborando en los proyectos de la empresa para de esa manera conseguir sus objetivos trazados.

También (Miranda, 2012) describe la Gestión por Competencias como operaciones convenientes del procedimiento organizacional; “Es asemejar y desenvolver las capacidades, de los aprendizajes actuaciones, y cualidades de los accesorios de una organización con el fin de conseguir los objetivos planeados”.

En continuidad para (Rubio, 2015). La UPF Barcelona School of Management precisa el exploratorio a manera “Conciso que permite identificar las jurisdicciones de los individuos por medio del uso de su perfil cuantificable y medible objetivamente para cada puesto de trabajo”

Para Alles (2015) gestión por competencias es la técnica que establecen estrategias de una empresa estableciendo como dimensiones las competencias laborales estas no solo se limitan a los conocimientos teóricos pues el investigador debe de aplicar de manera conexas las sapiencias, mañas, cualidades y idoneidades que fueron adquiridas entonces por el desempeño de sus funciones.

Una capacidad efectiva presenta ciertas limitaciones operativas en las actividades que tiene la empresa, pero no siempre está interrelacionada con la capacidad efectiva y capacidad diseñada; capacidad real y demostrativa por lo que se enfatiza que la capacidad real es la capacidad innata de la persona mientras que la demostrativa son las habilidades que

posee la persona; conocimientos específicos son los saberes que tiene la persona y especialización o dominio de un tema; habilidades necesarias es la capacidad de interrelación entre los trabajadores a través de sus habilidades de comunicación, empatía, liderazgo.

La segunda dimensión de competencias conductuales, son los aprendizajes que se ha adquirido en un determinado tema que es puesto en práctica en el desarrollo de la investigación, siendo proactivo en el quehacer diario siempre verbalizando sobre el tema a trabajar bajo las órdenes del más antiguo con la participación de todos los componentes de la unidad bajo el liderazgo del más caracterizado que haga resaltar el resultado al término de la actividad programada.

Según Pérez, A. (2009) lo define a la ocupación laboral como la actividad realizada por la persona en una entidad donde realiza sus faenas al que denominada como una pública o privada dentro de los parámetros de cordialidad y que dicha labor realizada sea de manera eficiente en la que desenvuelva sus conocimientos profesionalismo que sume en el resultado de la labor realizada y que tenga su retribución económica.

López et al. (2021), paralelismo refieren sobre su ocupación competitiva del propio galeno del Seminario del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México, el método de publicación que tiene el enfoque cuantitativo perpendicular predictivo prefiriendo un modelo de 445 Médicos y una localidad modelo de 169 clínicos. Conclusión, puntualizan que es importante que en cuanto perfeccionen la eficacia de su subsistencia laboral mejorara el desarrollo de su trabajo.

Grijalva et al. (2019) al ver que el factor laboral del trabajo se tornaba en un dilema de un 56% de colaboradores ecuatorianos dedicados al a la comercialización de alimentos y bebidas se tornaba urgente realizar una apreciación de sus quehaceres de manera similar su factor de desempeño laboral para esa modo poder efectuar la determinación de cuatro

dimensiones, actitud, personalidad, percepción, y aprendizaje del trabajador en una entidad de personería jurídica dedicados al expendio de alimentos rápidos, mediante el estudio cuantitativo, no experimental, concluyéndose que estas dimensiones están asociadas con el ocupación profesional

Bohlander (2003) describe a la ocupación laboral como un movimiento que el individual desarrolla con eficacia adentro del centro de trabajo y que este que hacer lo haga sin que el empleador este disgustado por la labor efectuada de manera satisfactoria.

Milkovich & Boudreau (1994) afirman que la ocupación profesional está referida a sus destrezas innatas de la persona, la cual están conformadas por su capacidad de realizar la tarea encomendada aplicando su creatividad que suman el producto realizado el cual es valorado en el mercado laboral que contribuyen en el resultado de las compañías.

Palaci (2005: 155), bosqueja que: “Es la ocupación laboral es el aporte efectuado por un obrero pone en una determinada jornada de labor a efecto de que avance en la actividad encomendada en el periodo y que la patronal este satisfecho.

Robbins (2004), complementa al determinar, el desempeño laboral como un factor primordial al efectuar la evaluación espiritual y el afianzamiento para elevar la productividad enfocando sus habilidades en las actividades por más arduas que sean, sin embargo, estas hacen parecer que son sencillas.

Las habilidades laborales son procedimientos y experiencias que corresponden ser perceptibles y corresponden determinar el alcance de su contribución con una perspectiva y un enfoque operacional con el propósito de sumar el capital humano para el perfeccionamiento necesario de la organización.

Está demostrado que los servidores ponen en práctica sus conocimientos en el desenvolvimiento de sus actividades con la entereza, y asumiendo con responsabilidad las normas laborales establecidas por las organizaciones, hemos visto que siendo proactivo y colaborativo con el compañero encabezando todas las actividades y no tener tropiezos que conlleven a malos resultados en su cumplimiento de su deber.

La dimensión de evaluación, nos indican de qué manera se están llevando a cabo el desarrollo de las capacidades y cual es esta forma de verificar si se están llegando a cumplir las metas. Igualmente, la conceptualización nos indica el resultado del cual buscamos, para que el desarrollo pueda ser cuantificado y este logro podamos implementar las mejoras utilizando nuevas técnicas de reforzamiento y optimizar las destrezas de los trabajadores de forma integral en beneficio y satisfacción de las organizaciones.

III. METODOLÓGIA DE INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo y diseño de investigación

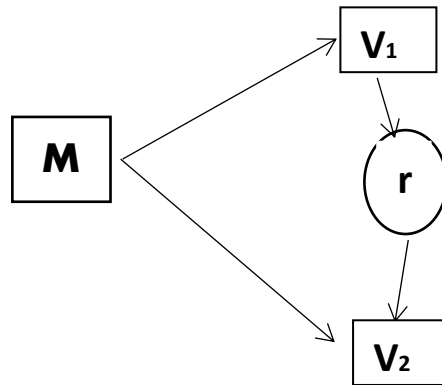
El presente trabajo de investigación es de tipo básica Rodríguez (2020, p.22) refiere también que es una investigación pura, tiene como objetivo la fabricación de mayores conocimientos por el interés que emplea el investigador, no se crea o imagina conocimientos sino se expande los pre existentes, para la presente investigación nos haremos las preguntas de cómo?, ¿de qué?, ¿cuál?, las que nos permite obtener las respuestas deseadas y planteadas en nuestra investigación.

Rodríguez (2020, p.23) el enfoque cuantitativo en la investigación es consistente y experimental que se realiza por medio del uso de técnicas, estadísticas, así mismo se emplea las hipótesis y métodos que permite efectuar la cosecha de filiaciones que se requiere para la investigación. Niño (p.29) refiere que se evalúa la cantidad por medio de la comprobación y computo que se hace a las variables.

La investigación es correlacional Ñaupas (2018, p. 415) busca la establecer la sociedad que existe entre las variables que se plantea en la investigación, se trazada de manera lineal las variables del estudio tanto dependientes e independientes y se mide el grado de relación existente entre estas.

El presente trabajo es no experimental donde se observará los resultados de las variables con el fin de evaluar sus efectos pues no se puede manipular ni transformar el contenido de las variables ni transformarla, es decir que los resultados de la investigación solo permiten analizar la situación y no se puede actuar sobre los resultados. Hernández et al. (2010, p. 149)

Figura 1.
Diseño de estudio



Dónde:

M = Muestra

O1 = V1 gestión por competencias

r = relación de V1 y V2

O2 = V2 Evaluación del desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión por competencias

Definición conceptual:

Para Alles (2015), gestión por competencia es una estrategia eficaz y capaz de alinear los recursos humanos con destreza en negocios de la entidad u asociación; nos proporciona una sólida base respecto a la selección, desarrollo y evaluación del personal siendo un aspecto que beneficia a la entidad por su crecimiento y rendimiento ocupacional de sus empleados, es decir que ambos son los beneficiados por este crecimiento.

Definición operacional:

La gestión por competencias se conduce considerando las competencias laborales y competencias conductuales, en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert.

Gestión por competencias está representada por las siguientes dimensiones y sus respectivos indicadores según el siguiente detalle:

1.- Competencias laborales:

- ❖ Capacidad efectiva
- ❖ Capacidad reala y demostrativa
- ❖ Conocimientos específicos
- ❖ Habilidades necesarias

2.- Competencias conductuales

- ❖ Iniciativa
- ❖ Comunicación
- ❖ Colaboración
- ❖ Orientación al cliente
- ❖ Liderazgo
- ❖ Trabajo en equipo

Variable 2: Evaluación del desempeño laboral

Definición conceptual:

Según Pérez, A. (2009) el rendimiento profesional es una actividad que realiza una persona o una determinada entidad ya sea pública o privada dentro de los parámetros de cordialidad y que dicha labor realizada sea de manera eficiente en la que desenvuelva sus conocimientos profesionalismo que sume en el resultado de la labor realizada y que tenga su retribución económica.

Definición operacional:

El desempeño laboral se evalúa tomando en cuenta las habilidades laborales, relaciones interpersonales, considerando los elementos medibles a través de un cuestionario en la escala de Likert. Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Niveles de rango: alto, medio y baja

La variable evaluación del desempeño laboral tiene como dimensión e indicadores según el siguiente detalle:

- 1.- Evaluación
 - ❖ Medidas de desempeño
 - ❖ Competencias
- 2.- Conceptualización
 - ❖ Rendimiento
- 3.- Desarrollo
 - ❖ Desempeño laboral
- 4.- Implementación
 - ❖ Entrenamiento
- 5.- Desarrollo
 - ❖ Reforzamiento

3.3. Población:

Población:

Para Ñaupas et al. (2018, p.334) la población es el total de la unidad de estudio que permite precisar y delimitar el alcance de nuestra investigación, así como obtener mejores resultados significativos esta población puede ser el total de personas, agrupaciones, fenómenos o incidentes que tienen las características que requiere nuestra investigación.

Criterios de selección: personal policial

Criterio de inclusión:

1. Personal policial que labora en el área de personal
2. Efectivos policiales que realizan labores de investigación en la unidad de delitos de corrupción de funcionarios y delitos comunes

Criterio de exclusión: No se consideraron

1. Personal que labora en comisarías
2. Personas civiles y asimilados

La población será 60 efectivos policiales que desarrollan labores de investigación del DEPDICC Departamento Desconcentrado de investigación de delitos de corrupción de funcionarios PNP Abancay y la DIVINCRI División de investigación Criminal y efectivos del área de personal del frente Policial de Abancay Apurímac.

Tabla 1.
Población muestra que formo parte de la encuesta

Oficinas	Número
Oficina de recursos humanos	11
Investigación criminal	20
Departamento desconcentrado de investigación contra la corrupción	13
Seguridad del estado	16
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

Unidad de análisis: El personal policial que trabaja en el área de personal, así como los efectivos policiales que realizan labores de investigación en delitos de corrupción y delitos comunes en el Frente Policial de Apurímac 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

Es la agrupación de políticas e instrucciones establecidas en el proceso de investigación de inicio a fin, que nos permite llegar a nuestro objetivo de la investigación el cual inicia desde el planteamiento del problema, teoría, métodos, objetivos e hipótesis. Ñaupas et al. (2018, p. 273)

Instrumento:

El instrumento es un mecanismo que se emplea para la recopilación de la indagación a través de interrogantes que dan como resultado la respuesta a la investigación, se emplea así mismo diferentes técnicas que se plantea de acuerdo a la investigación. Ñaupas (2018, p. 273)

Cuestionario:

Es la herramienta que permite la compilación de datos por medio de las preguntas que se formulara respecto a las variables que se pretende hacer la investigación, las interrogantes formuladas pueden ser con la elección de la respuesta o sin opciones se recaba la opinión de las personas. Hernández et al. (2010, p. 217)

Validez del instrumento:

La validez de la indagación se centraliza en la valoración de los instrumentos de medición que nos va permitir establecer de manera precisa y confiable la variable de nuestro interés, en el contexto y los objetivos garantizando que los resultados no sean erróneos o poco confiables. Hernández et al. (2010, p. 201)

DESCRIPCIÓN DE VALIDEZ

Tabla 2.

Resultado de validación de expertos

Apellidos y nombres	Grado Académico	Dictamen
1. Alegría Varona, Gonzalo	Doctor	Aplicable
2. Panche Rodríguez, Beatriz	Doctora	Aplicable
3. Díaz Molinari, Javier	Doctor	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad:

Es la fiabilidad del instrumento que se aplica en condiciones semejantes o parecidas a las personas, este resultado no debe de variar en el tiempo o si se aplica a diferentes personas que tengan el mismo grado de instrucción, si arroja diferentes resultados luego de la medición de los instrumentos esta investigación no es confiable. Ñaupas et al. (2018, p. 277)

Tabla 3

Coefficiente de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral	,949	32

En la presente tabla se presenta los coeficientes del alfa de Cronbach que reporta el valor 0,949 del cuestionario analizado, verificando que el instrumento se encuentra dentro de los criterios de confiabilidad requeridos.

3.5. PROCEDIMIENTOS

La investigación se desarrolló en 3 etapas:

Primera etapa: Previamente para realizar la investigación ha sido primordial conocer la realidad problemática el contexto, considerando que en la policía de investigación Abancay Apurímac, es la escena donde se efectúa el trabajo de investigación científica, considerando vital importancia la presente tesis.

Segunda etapa: dando inicio a la búsqueda, revisión y el estudio de la bibliografía y los artículos científicos que enriquecieron la base teórica, el marco conceptual y metodológico que son parte de la investigación teórica.

Tercera etapa: En esta etapa se descifro el marco teórico, en la que se sustenta el cimiento de la investigación que subsiguientemente valdrá como bibliografía de análisis para próximas exploraciones.

Cuarta etapa: Se realizó el marco metodológico en base a la estructura que fue proporcionada por la universidad, se elaboró el instrumento a través de cuestionario debidamente aprobado por el juicio de expertos, también se realizó la prueba de confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS. Se enfatiza que la ética de la información es el principio del consentimiento informado.

Quinta etapa: Esta es la última etapa que se desarrolló en la investigación, se aplicó el cuestionario, sistematización, procesamiento de datos y emisión de resultados que dan lugar a la discusión, recomendaciones y conclusiones.

3.6. METODO DE ANÁLISIS DE DATOS

En la investigación se aplicó el cuestionario, el mismo que fue certificado y presentado en un procedimiento de validación por juicio de expertos, las fichas que fueron coleccionados se simbolizaron con

efigies y tablas padrones de asistencia a presentar de manera organizada y sea fácil descifrar el estudio minucioso, igualmente para conocer los resultados se procesaron con el programa de estadística SPSS V. 29, con lo que se ha obtenido el resultado en tablas y gráficos para finalmente formular la disquisición de la indagación.

3.7. ASPECTO ÉTICO

Se ha considerado el Código de ética de la Universidad del año 2022 que se encuentra a la fecha vigente, se informó a los colaboradores que tienen la libertad de decidir si contribuyen o no de la investigación de acuerdo a lo establecido en el principio de autonomía, se respetó la integridad humana de los colaboradores, así como de equidad; se garantiza la confidencialidad y anonimato de los colaboradores que fueron parte de la investigación.

Se redactó en estilo APA, estructurando el progreso en base a la guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos 2023.

IV. RESULTADOS

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Ho: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

H1: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

Tabla 4
Correlación entre gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral

		Gestión por competencias	Evaluación del desempeño laboral
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	.765**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	60	60
Evaluación del desempeño laboral	Correlación de Pearson	.765**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	60	60

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

La correlación que se obtuvo por en correlación de Pearson es positiva con una relación alta ($\rho = 0,765$) con significancia ($p < 0,01$) entre las variables gestión por competencias e Evaluación del desempeño laboral; por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa gestión por competencias e Evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Ho: Existe relación significativa entre competencias laborales y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

H1: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

Tabla 5
Correlación entre competencias laborales y evaluación del desempeño laboral

		Competencias laborales	Evaluación del desempeño laboral
Competencias laborales	Correlación de Pearson	1	.599**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	60	60
Evaluación del desempeño laboral	Correlación de Pearson	.599**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	60	60

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

La correlación que se obtuvo por el coeficiente de Pearson es positiva con una relación moderada ($\rho = 0,599$) con significancia ($p < 0,00$) entre la dimensión Competencias laborales y variable Evaluación del desempeño laboral; por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa entre la dimensión Competencias laborales y variable Evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: Existe relación significativa entre competencias laborales y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

H1: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

Tabla 6

Correlación entre competencias conductuales y evaluación del desempeño laboral

		Competencias conductuales	Evaluación del desempeño laboral
Competencias conductuales	Correlación de Pearson	1	.786**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	60	60
Evaluación del desempeño laboral	Correlación de Pearson	.786**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	60	60

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

Análisis de resultados

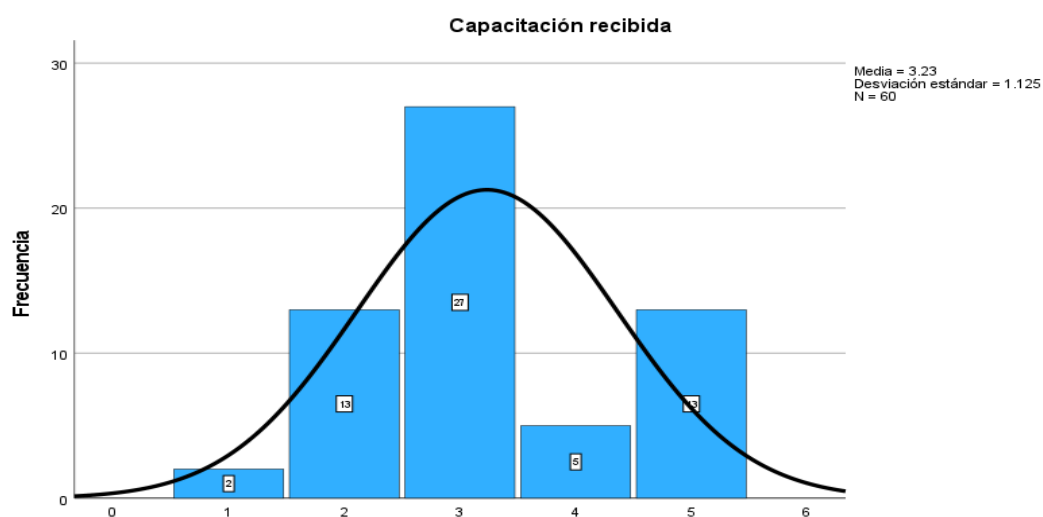
La correlación que se obtuvo por el coeficiente de Pearson es alta del ($\rho = 0.786$) con significancia ($p < 0,00$) entre la competencias conductuales y variable evaluación del desempeño laboral; ya que el error calculado es de .000 por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa entre la dimensión Competencias conductuales y variable evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022.

Pregunta 1. La capacitación que recibes en la entidad permite que desarrolles tu capacidad efectiva plenamente en tus actividades

Tabla 7: CAPACITACIÓN RECIBIDA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	13	21.7	21.7	25.0
	A veces	27	45.0	45.0	70.0
	Casi siempre	5	8.3	8.3	78.3
	Siempre	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 1



Interpretación:

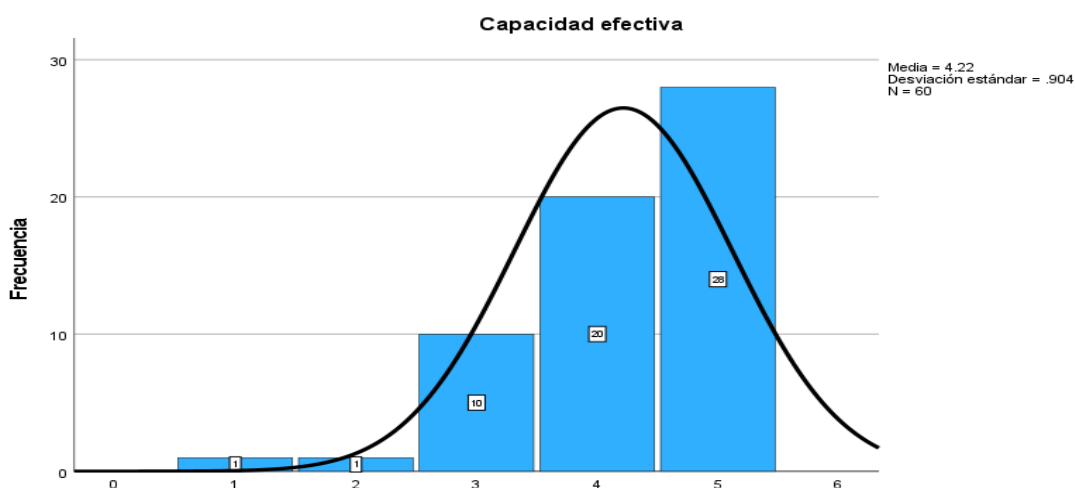
Según la tabla 7 y el gráfico 1, se observa que el 45% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 21.7% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA y SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES la capacitación que recibes en la entidad permite que desarrolles tu capacidad efectiva plenamente en tus actividades.

Pregunta 2. La capacidad efectiva que posees permite que desarrolles tus competencias labores.

Tabla 8: **CAPACIDAD EFECTIVA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Casi nunca	1	1.7	1.7	3.3
	A veces	10	16.7	16.7	20.0
	Casi siempre	20	33.3	33.3	53.3
	Siempre	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 2



Interpretación:

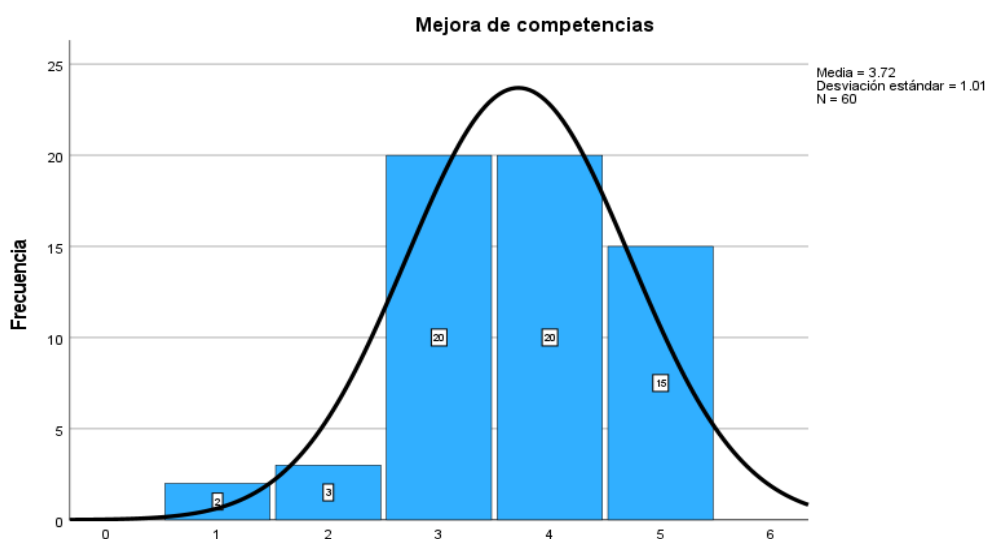
Según la tabla 8 y el gráfico 2, se observa que el 46.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 33.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE, 16.7% con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la capacidad efectiva que posees permite que desarrolles tus competencias labores.

Pregunta 3. La capacitación que la entidad brinda al personal para mejorar sus competencias laborales en el campo, son con el fin de generar mayor productividad en su trabajo

Tabla 9: MEJORA DE COMPETENCIAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	3	5.0	5.0	8.3
	A veces	20	33.3	33.3	41.7
	Casi siempre	20	33.3	33.3	75.0
	Siempre	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 3



Interpretación:

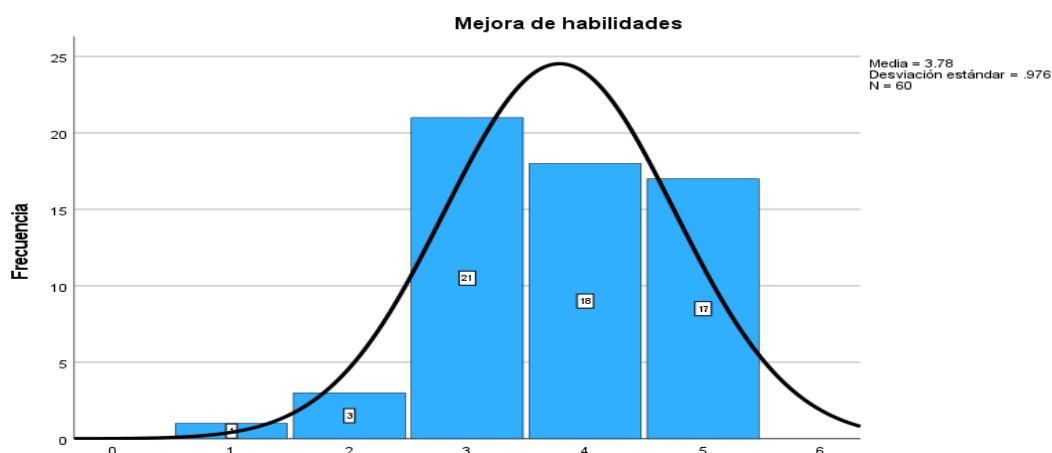
Según la tabla 9 y el gráfico 3, se observa que el 33.3% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES y CASI SIEMPRE; mientras que un 25% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que AVECES y CASI SIEMPRE la capacitación que la entidad brinda al personal para mejorar sus competencias laborales en el campo, son con el fin de generar mayor productividad en su trabajo.

Pregunta 4. El plan de desarrollo de las competencias laborales se da en el contexto de mejora de sus habilidades en su capacidad real y demostrada

Tabla 10: Mejora de habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Casi nunca	3	5.0	5.0	6.7
	A veces	21	35.0	35.0	41.7
	Casi siempre	18	30.0	30.0	71.7
	Siempre	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 4



Interpretación:

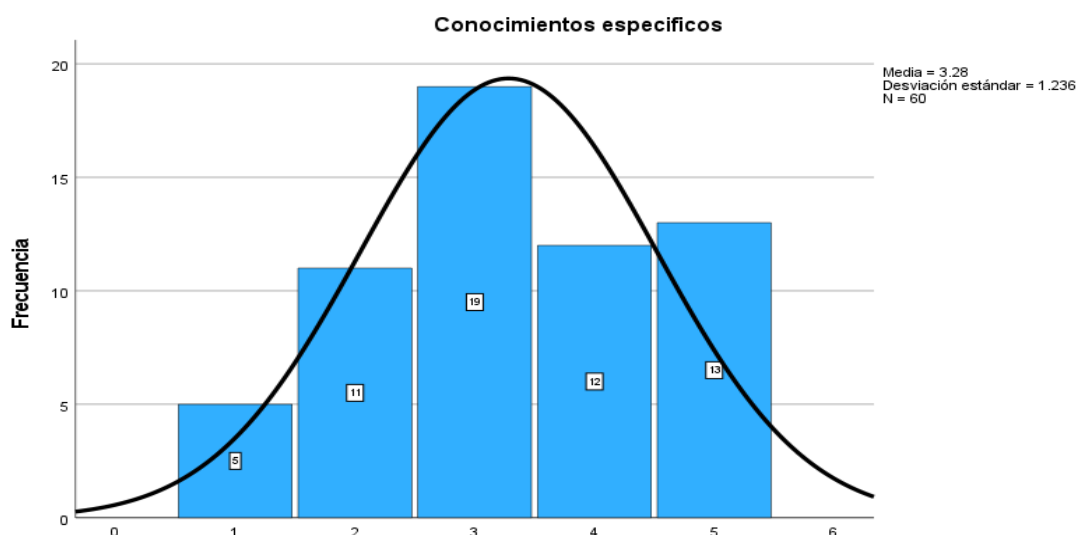
Según la tabla 10 y el gráfico 4, se observa que el 35% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 30% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y un 28.3% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES el plan de desarrollo de las competencias laborales se da en el contexto de mejora de sus habilidades en su capacidad real y demostrada.

Pregunta 5. El área donde se desarrolla la gestión por competencias toma en cuenta tus conocimientos específicos para el desempeño de sus funciones

Tabla 11: Conocimientos específicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8.3	8.3	8.3
	Casi nunca	11	18.3	18.3	26.7
	A veces	19	31.7	31.7	58.3
	Casi siempre	12	20.0	20.0	78.3
	Siempre	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 5



Interpretación:

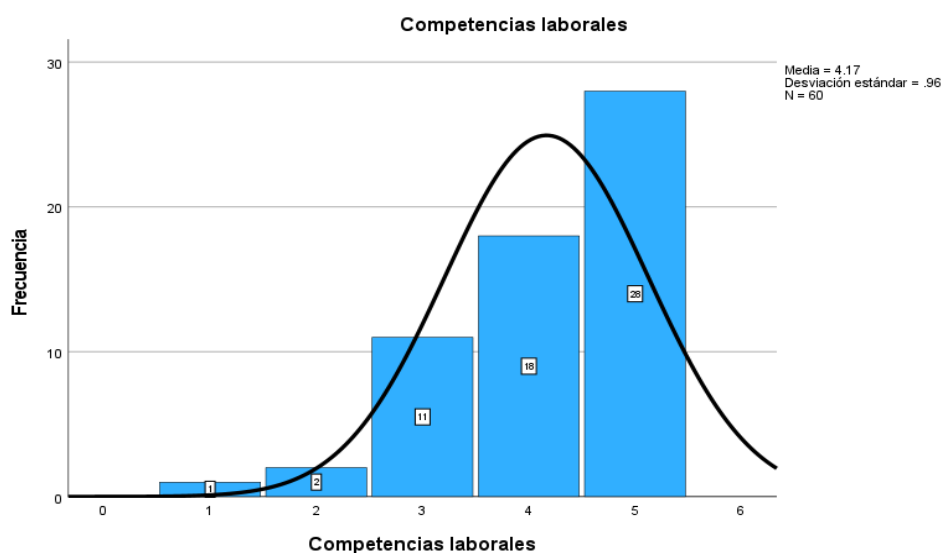
Según la tabla 11 y el gráfico 5, se observa que el 31.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 21.7% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE y un 20% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES el área donde se desarrolla la gestión por competencias toma en cuenta tus conocimientos específicos para el desempeño de sus funciones.

Pregunta 6. Consideras que los conocimientos específicos dentro de tus competencias laborales deben ser transmitidos por el personal que tiene mayor experiencia

Tabla 12: Competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Casi nunca	2	3.3	3.3	5.0
	A veces	11	18.3	18.3	23.3
	Casi siempre	18	30.0	30.0	53.3
	Siempre	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 6



Interpretación:

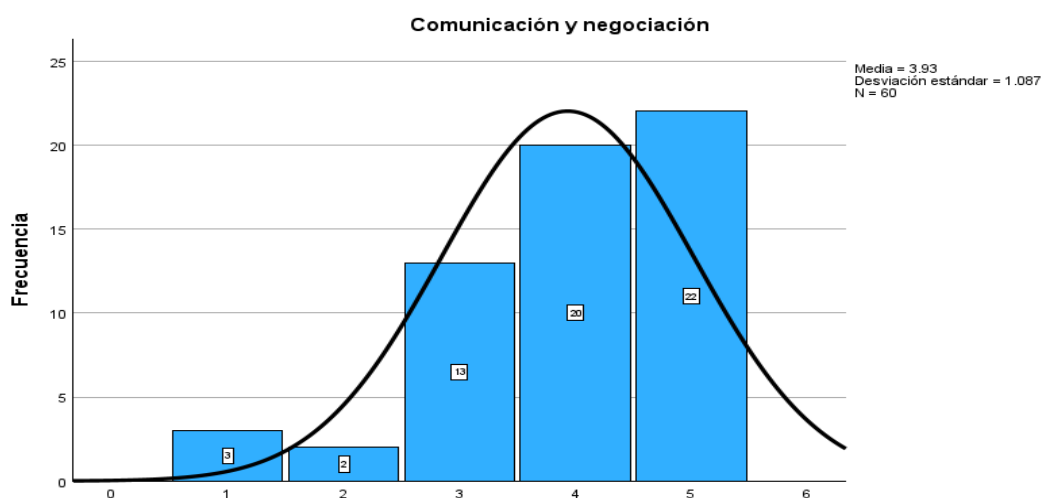
Según la tabla 12 y el gráfico 6, se observa que el 46.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 30% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y un 18.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE consideran que los conocimientos específicos dentro de tus competencias laborales deben ser transmitidos por el personal que tiene mayor experiencia.

Pregunta 7. La comunicación y negociación son parte de las habilidades necesarias que posees los pones en práctica en el desempeño de tus competencias laborales

Tabla 13: Comunicación y negociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	2	3.3	3.3	8.3
	A veces	13	21.7	21.7	30.0
	Casi siempre	20	33.3	33.3	63.3
	Siempre	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 7



Interpretación:

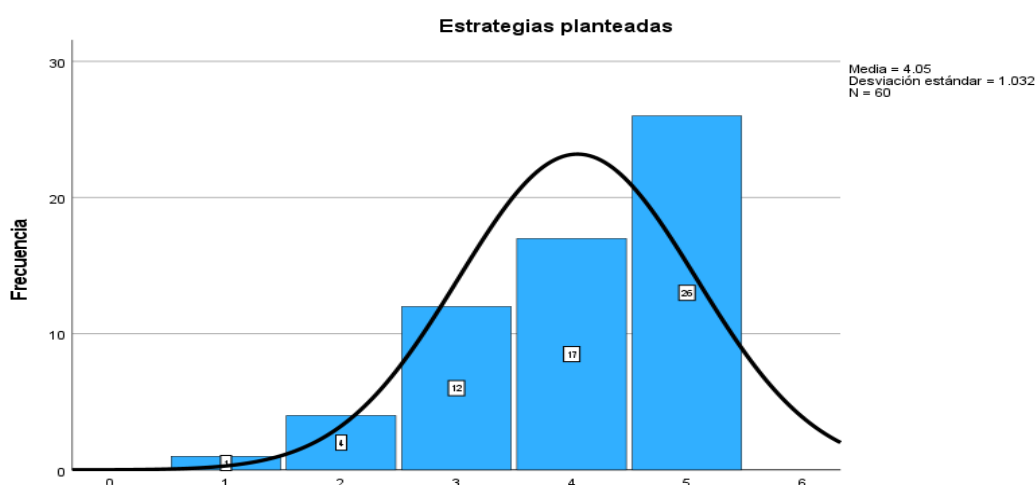
Según la tabla 13 y el gráfico 7, se observa que el 36.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 33.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y un 21.7% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la comunicación y negociación son parte de las habilidades necesarias que posees los pones en práctica en el desempeño de tus competencias laborales.

Pregunta 8. Las estrategias planteadas para el desempeño de tus competencias laborales empleas tus habilidades necesarias.

Tabla 14: Estrategias planteadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Casi nunca	4	6.7	6.7	8.3
	A veces	12	20.0	20.0	28.3
	Casi siempre	17	28.3	28.3	56.7
	Siempre	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 8



Interpretación:

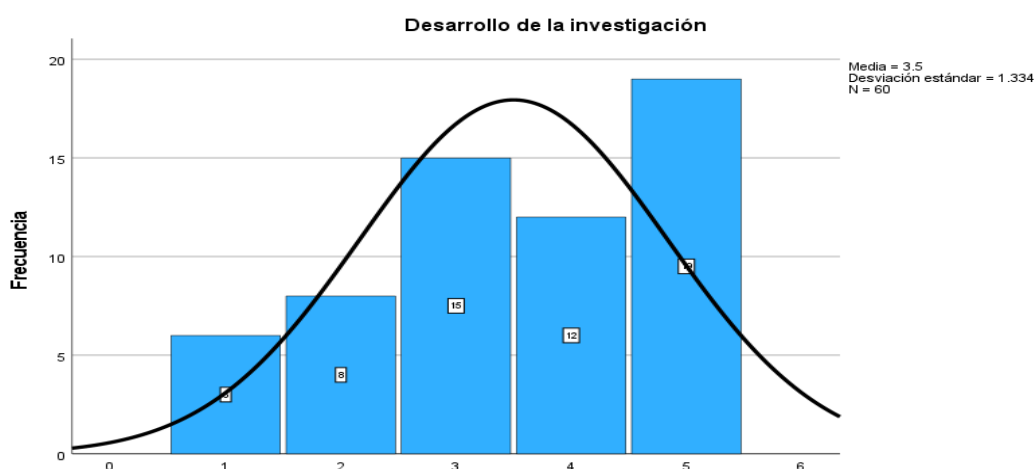
Según la tabla 14 y el gráfico 8, se observa que el 43.3% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 28.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y un 20% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE las estrategias planteadas para el desempeño de tus competencias laborales empleas tus habilidades necesarias.

Pregunta 9. La iniciativa es parte que pone la entidad para garantizar el desarrollo de una investigación

Tabla 15: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.0	10.0	10.0
	Casi nunca	8	13.3	13.3	23.3
	A veces	15	25.0	25.0	48.3
	Casi siempre	12	20.0	20.0	68.3
	Siempre	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 9



Interpretación:

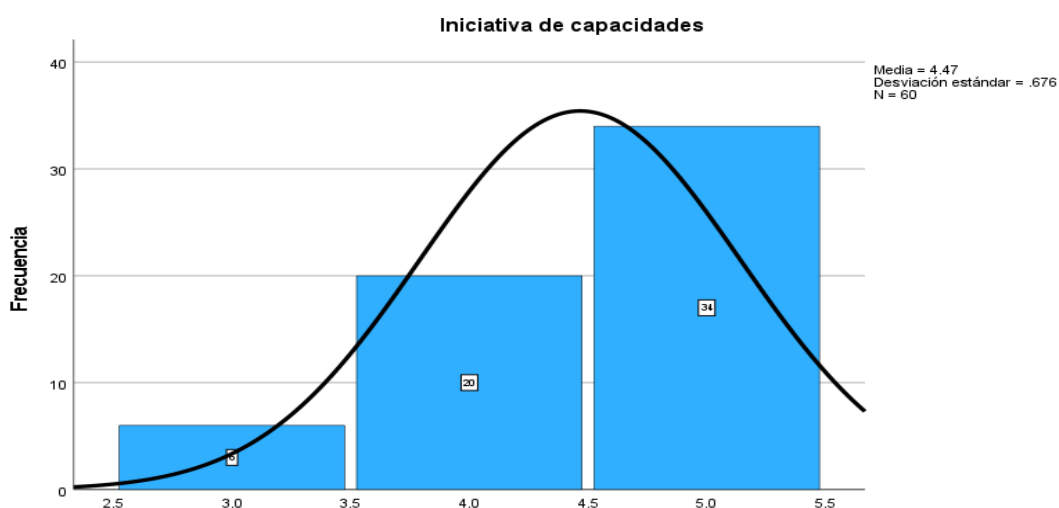
Según la tabla 15 y el gráfico 9, se observa que el 31.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 25% estuvieron de acuerdo con A VECES y un 20% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la iniciativa es parte que pone la entidad para garantizar el desarrollo de una investigación.

Pregunta 10. La iniciativa que posees para adquirir conocimientos conductuales favorece tu labor que realizas

Tabla 16: Iniciativa de capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	10.0	10.0	10.0
	Casi siempre	20	33.3	33.3	43.3
	Siempre	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 10



Interpretación:

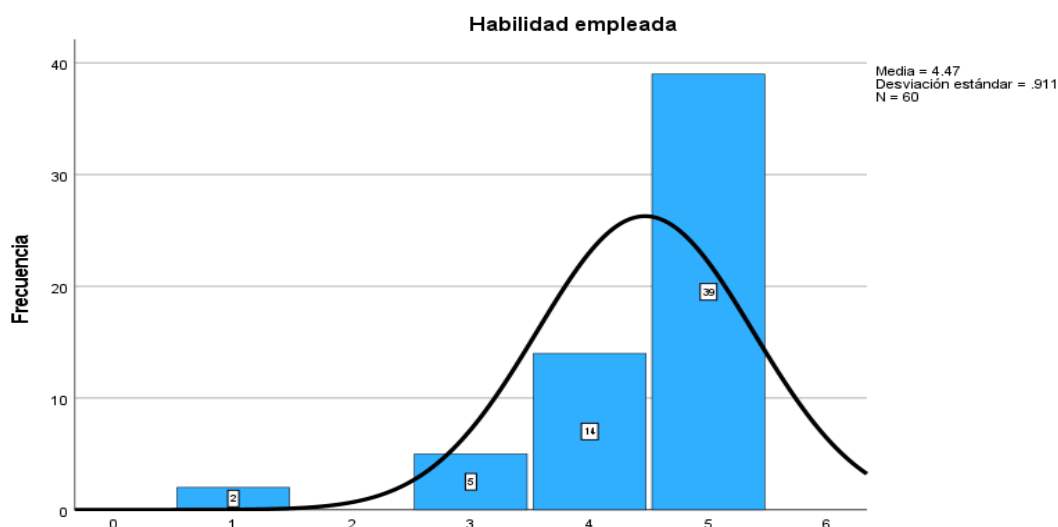
Según la tabla 16 y el gráfico 10, se observa que el 56.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 33.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y un 10% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la iniciativa que posees para adquirir conocimientos conductuales favorece tu labor que realizas.

Pregunta 11. La comunicación es una habilidad que empleas para obtener información en las funciones que el desarrollan

Tabla 17: Habilidad empleada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	A veces	5	8.3	8.3	11.7
	Casi siempre	14	23.3	23.3	35.0
	Siempre	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 11



Interpretación:

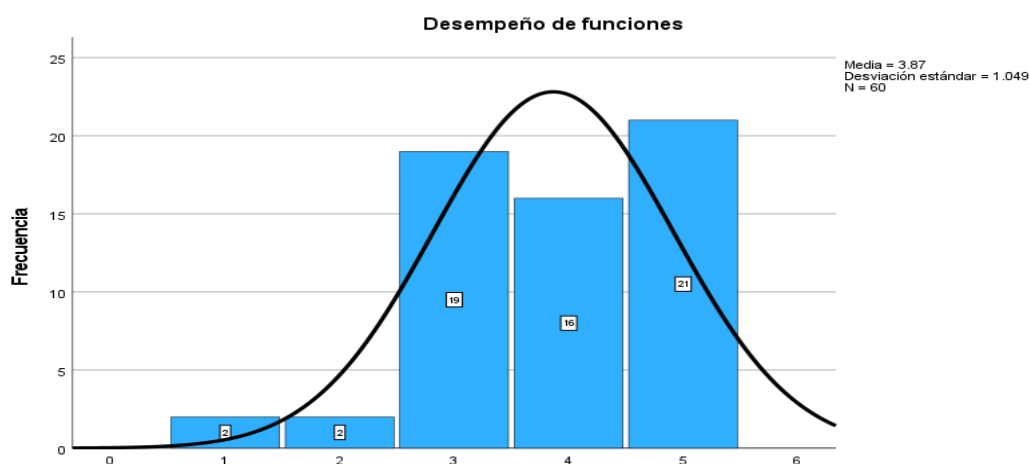
Según la tabla 17 y el gráfico 11, se observa que el 65% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 23.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y un 8.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la comunicación es una habilidad que empleas para obtener información en las funciones que el desarrollan.

Pregunta 12. La entidad considera que la comunicación es fundamental para el desempeño de la función que desarrollan

Tabla 18: Desempeño de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	2	3.3	3.3	6.7
	A veces	19	31.7	31.7	38.3
	Casi siempre	16	26.7	26.7	65.0
	Siempre	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 12



Interpretación:

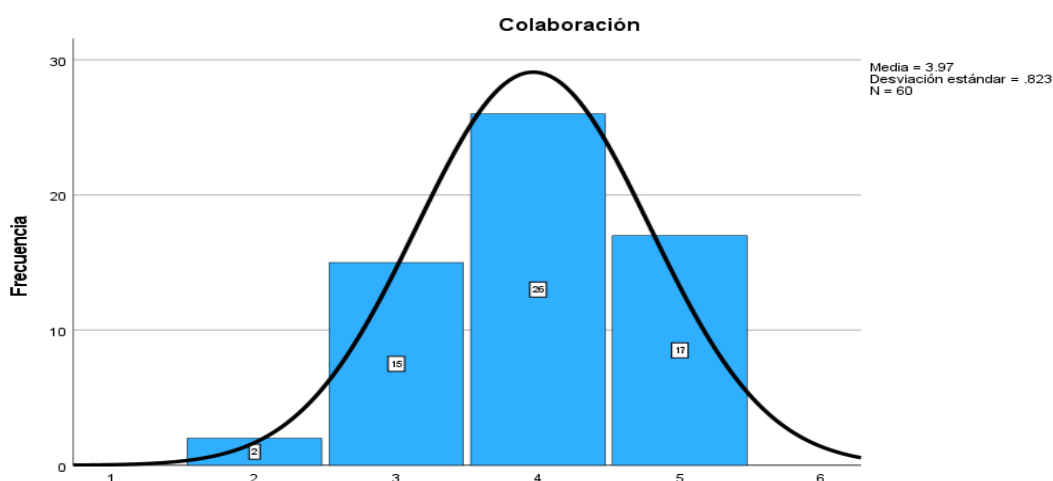
Según la tabla 18 y el gráfico 12, se observa que el 35% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 31.7% estuvieron de acuerdo con A VECES y un 26.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la entidad considera que la comunicación es fundamental para el desempeño de la función que desarrollan.

Pregunta 13. La colaboración de la gestión por competencias, le permite lograr el objetivo de la entidad.

Tabla 19: Colaboración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3.3	3.3	3.3
	A veces	15	25.0	25.0	28.3
	Casi siempre	26	43.3	43.3	71.7
	Siempre	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 13



Interpretación:

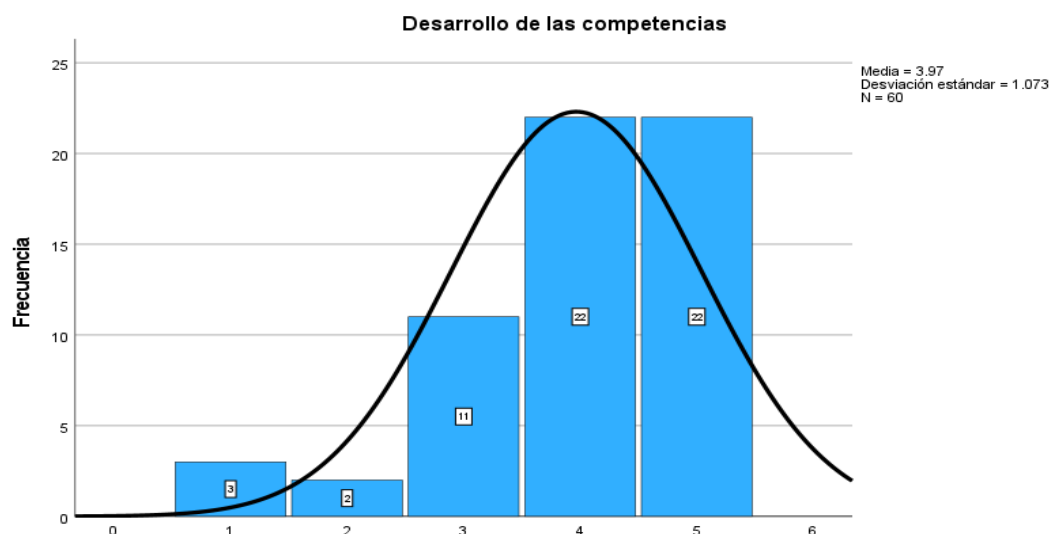
Según la tabla 19 y el gráfico 13, se observa que el 43.3% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE; mientras que un 28.3% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE y un 25% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que CASI SIEMPRE la colaboración de la gestión por competencias, le permite lograr el objetivo de la entidad.

Pregunta 14. La colaboración facilita el desarrollo de las competencias conductuales en su centro laboral

Tabla 20: Desarrollo de las competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	2	3.3	3.3	8.3
	A veces	11	18.3	18.3	26.7
	Casi siempre	22	36.7	36.7	63.3
	Siempre	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 14



Interpretación:

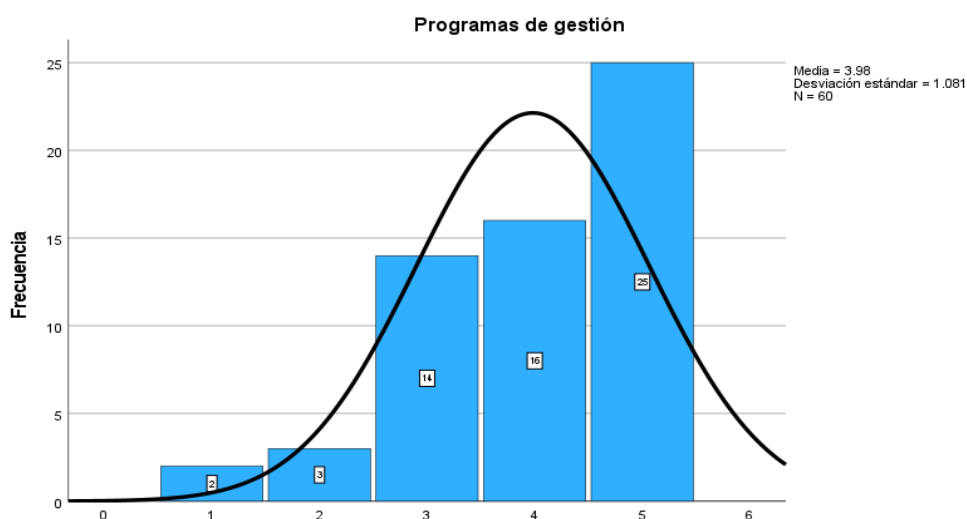
Según la tabla 20 y el gráfico 14, se observa que el 36.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y SIEMPRE y un 18.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que CASI SIEMPRE y SIEMPRE la colaboración facilita el desarrollo de las competencias conductuales en su centro laboral.

Pregunta 15. La implementación de programas de gestión por competencias les permite brindar orientación al cliente serán de satisfacción de usuarios

Tabla 21: Programas de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	3	5.0	5.0	8.3
	A veces	14	23.3	23.3	31.7
	Casi siempre	16	26.7	26.7	58.3
	Siempre	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 15



Interpretación:

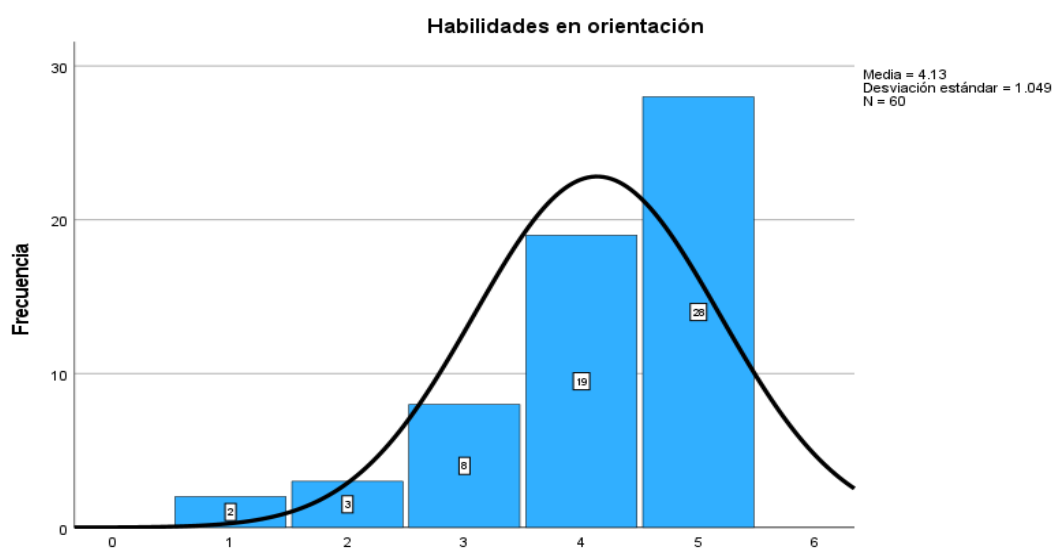
Según la tabla 21 y el gráfico 15, se observa que el 41.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 26.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 23.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la implementación de programas de gestión por competencias les permite brindar orientación al cliente serán de satisfacción de usuarios.

Pregunta 16. Las habilidades en orientación al cliente son con empatía son de ayuda para la gestión por competencias

Tabla 22: Habilidades en orientación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	3	5.0	5.0	8.3
	A veces	8	13.3	13.3	21.7
	Casi siempre	19	31.7	31.7	53.3
	Siempre	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 16



Interpretación:

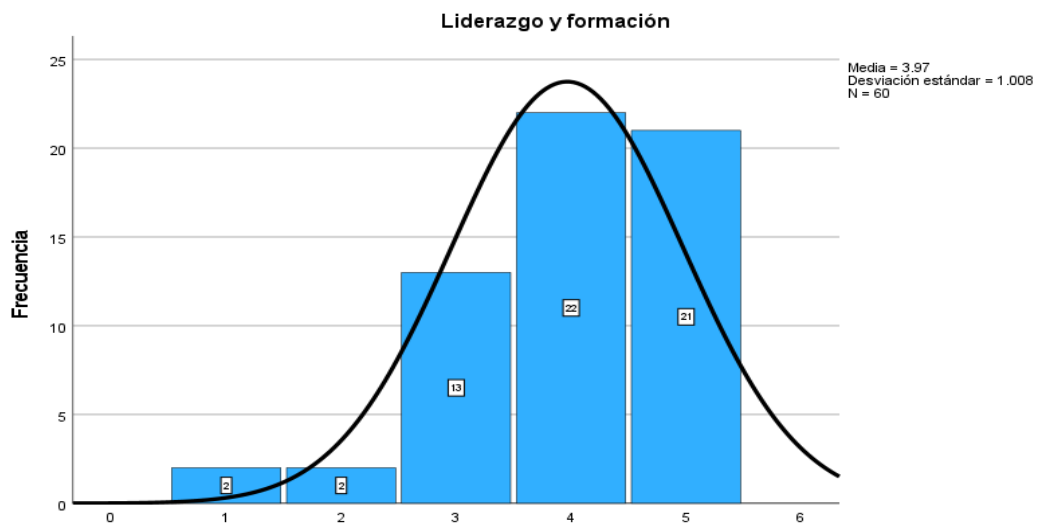
Según la tabla 22 y el gráfico 16, se observa que el 46.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 31.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 13.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE las habilidades en orientación al cliente son con empatía son de ayuda para la gestión por competencias.

Pregunta 17. La gestión por competencias desarrolla el liderazgo como parte de tu formación en la labor que desarrollan

Tabla 23: Liderazgo y formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	2	3.3	3.3	6.7
	A veces	13	21.7	21.7	28.3
	Casi siempre	22	36.7	36.7	65.0
	Siempre	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 17



Interpretación:

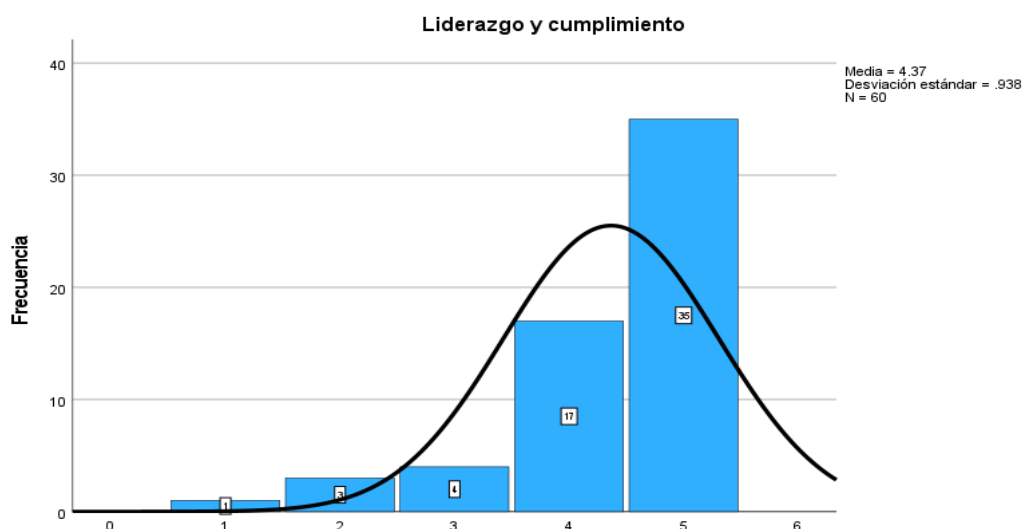
Según la tabla 23 y el gráfico 17, se observa que el 36.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE, 35% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE y el 21.7% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que CASI SIEMPRE la gestión por competencias desarrolla el liderazgo como parte de tu formación en la labor que desarrollan.

Pregunta 18. El liderazgo debe ser ejercido en el cumplimiento de la gestión por competencias

Tabla 24: Liderazgo y cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Casi nunca	3	5.0	5.0	6.7
	A veces	4	6.7	6.7	13.3
	Casi siempre	17	28.3	28.3	41.7
	Siempre	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 18



Interpretación:

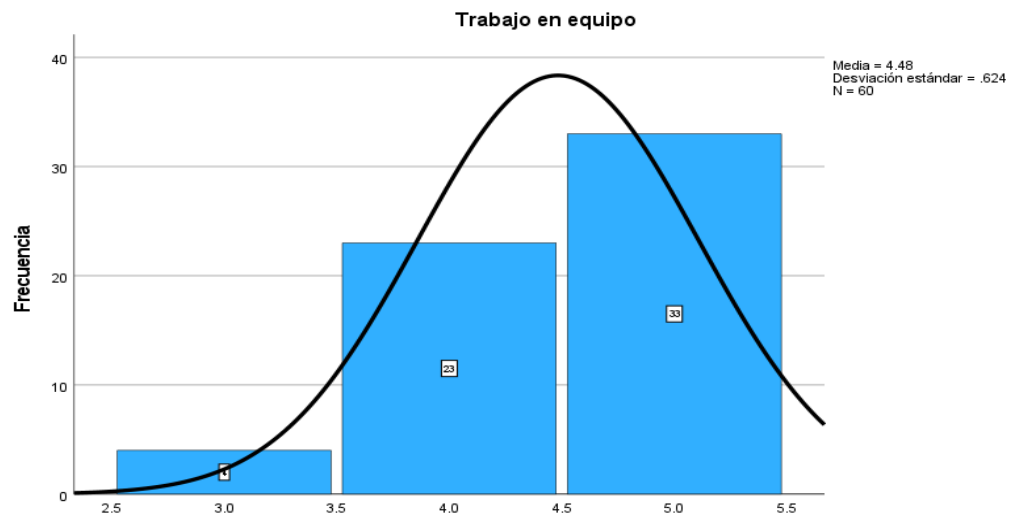
Según la tabla 24 y el gráfico 18, se observa que el 58.3% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 28.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 6.7% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE el liderazgo debe ser ejercido en el cumplimiento de la gestión por competencias.

Pregunta 19. El trabajo en equipo es una competencia conductual de la gestión por competencias

Tabla 25: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	6.7	6.7	6.7
	Casi siempre	23	38.3	38.3	45.0
	Siempre	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 19



Interpretación:

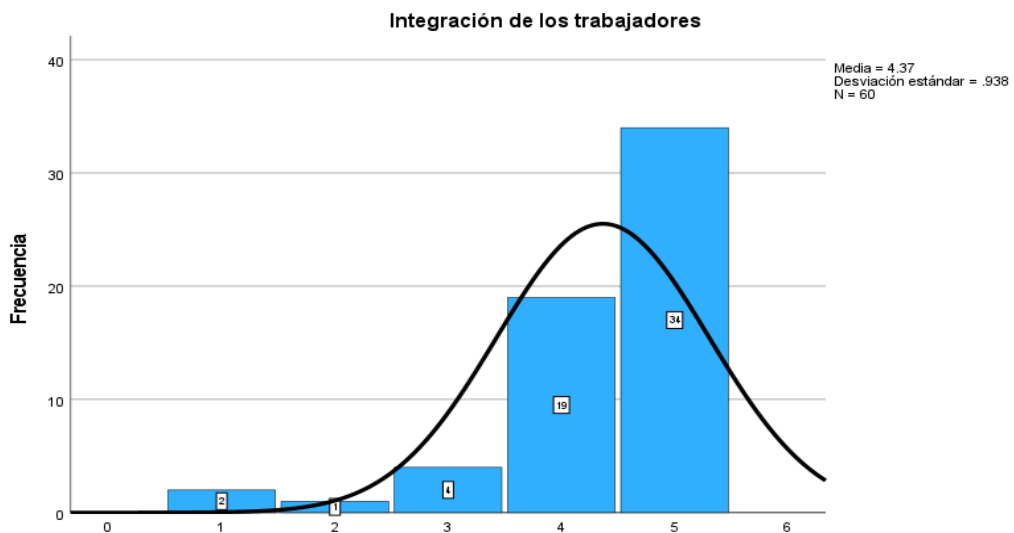
Según la tabla 25 y el gráfico 19, se observa que el 55% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 38.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 6.7% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE el trabajo en equipo es una competencia conductual de la gestión por competencias.

Pregunta 20. La gestión por competencias permite que el trabajo en equipo integre a los trabajadores promoviendo confianza y respeto

Tabla 26: Integración de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	1	1.7	1.7	5.0
	A veces	4	6.7	6.7	11.7
	Casi siempre	19	31.7	31.7	43.3
	Siempre	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 20



Interpretación:

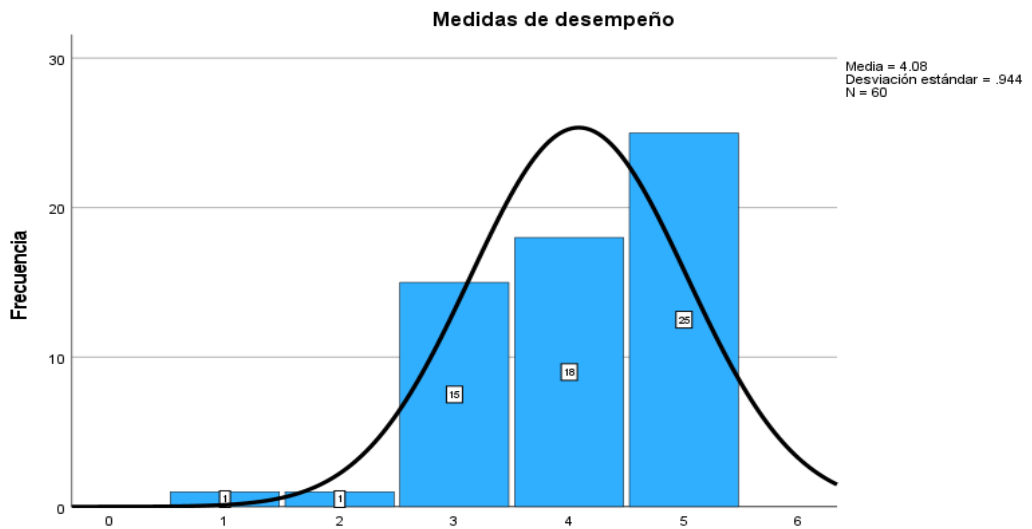
Según la tabla 26 y el gráfico 20, se observa que el 56.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 31.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 6.7% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la gestión por competencias permite que el trabajo en equipo integre a los trabajadores promoviendo confianza y respeto.

Pregunta 21. Las medidas de desempeño son efectivas para evaluar tu rendimiento laboral

Tabla 27: Medidas de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Casi nunca	1	1.7	1.7	3.3
	A veces	15	25.0	25.0	28.3
	Casi siempre	18	30.0	30.0	58.3
	Siempre	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 21



Interpretación:

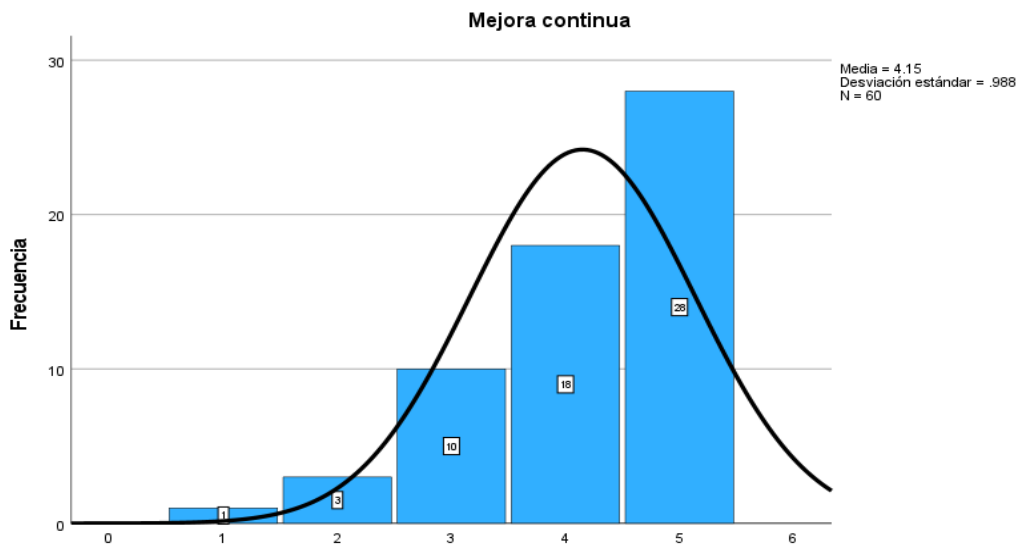
Según la tabla 27 y el gráfico 21, se observa que el 41.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 30% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 25% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE las medidas de desempeño son efectivas para evaluar tu rendimiento laboral.

Pregunta 22. Serán de utilidad las medidas de desempeño empleadas en el proceso de mejora continua y desarrollo profesional

Tabla 28: Mejora continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Casi nunca	3	5.0	5.0	6.7
	A veces	10	16.7	16.7	23.3
	Casi siempre	18	30.0	30.0	53.3
	Siempre	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 22



Interpretación:

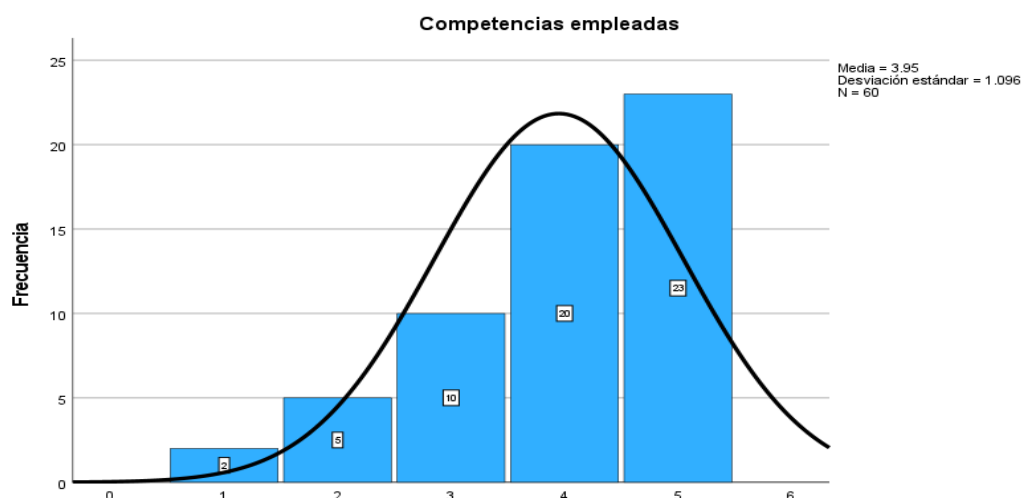
Según la tabla 28 y el gráfico 22, se observa que el 46.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 30% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 16.7% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE serán de utilidad las medidas de desempeño empleadas en el proceso de mejora continua y desarrollo profesional

Pregunta 23. Las competencias empleadas en tu labor son parte de la evaluación en el desempeño de sus funciones

Tabla 29: Competencias empleadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	5	8.3	8.3	11.7
	A veces	10	16.7	16.7	28.3
	Casi siempre	20	33.3	33.3	61.7
	Siempre	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 23



Interpretación:

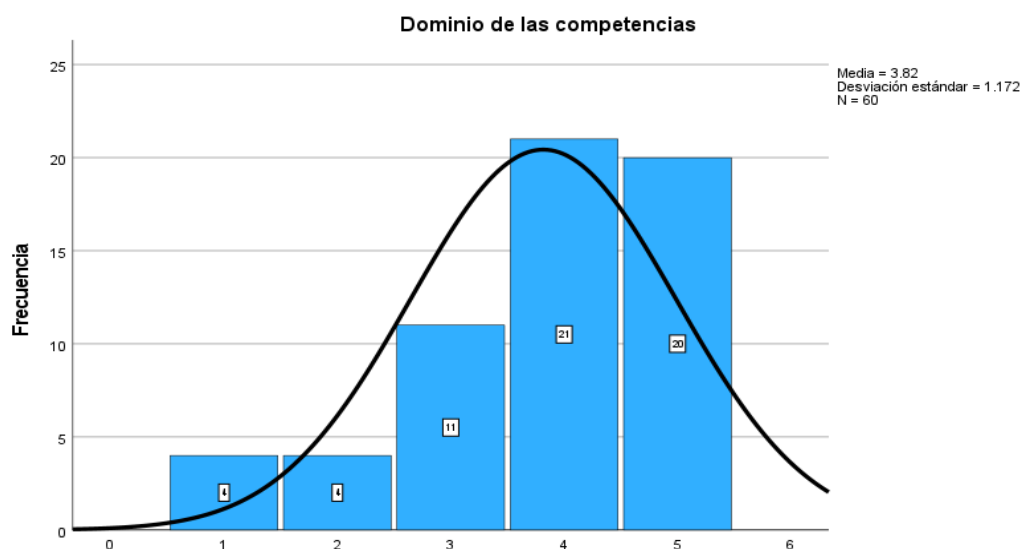
Según la tabla 29 y el gráfico 23, se observa que el 38.3% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 33.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 16.7% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE las competencias empleadas en tu labor son parte de la evaluación en el desempeño de sus funciones.

Pregunta 24. El dominio de las competencias forma parte de la evaluación del desempeño laboral que la entidad ha implementado

Tabla 30: Dominio de las competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	4	6.7	6.7	13.3
	A veces	11	18.3	18.3	31.7
	Casi siempre	21	35.0	35.0	66.7
	Siempre	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 24



Interpretación:

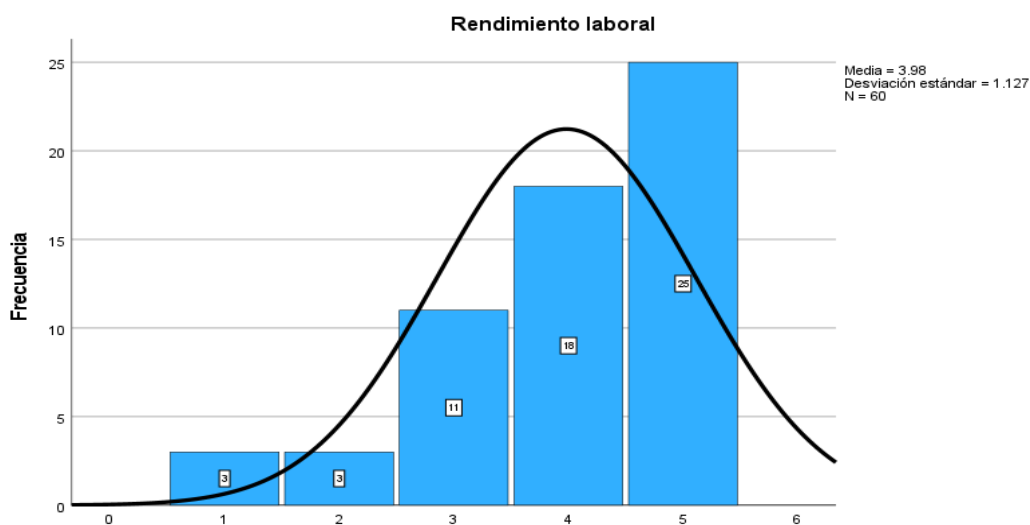
Según la tabla 30 y el gráfico 24, se observa que el 35% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE, 33.3% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE y el 18.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que CASI SIEMPRE el dominio de las competencias forma parte de la evaluación del desempeño laboral que la entidad ha implementado.

Pregunta 25. El rendimiento laboral es parte de la evaluación del desempeño laboral de la entidad

Tabla 31: Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	3	5.0	5.0	10.0
	A veces	11	18.3	18.3	28.3
	Casi siempre	18	30.0	30.0	58.3
	Siempre	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 25



Interpretación:

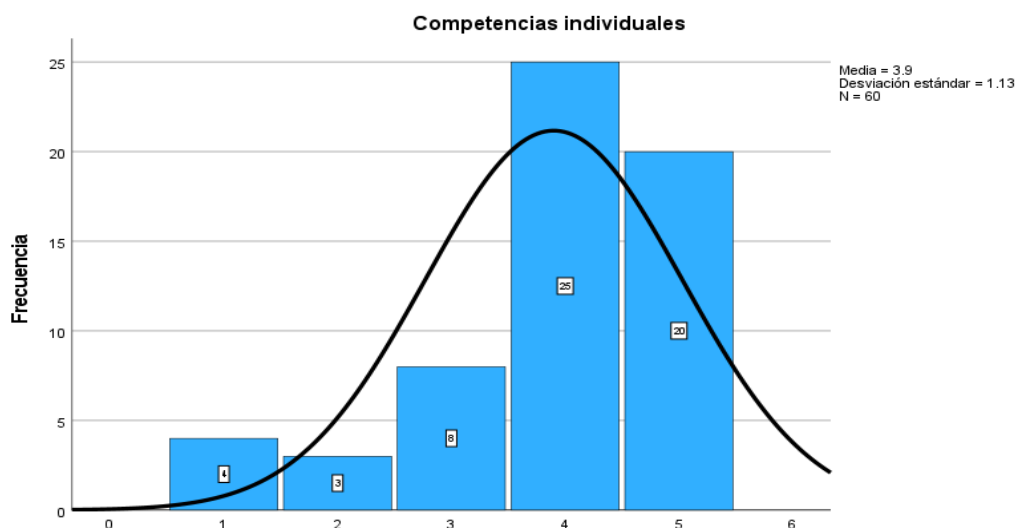
Según la tabla 31 y el gráfico 25, se observa que el 41.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 30% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 18.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE el rendimiento laboral es parte de la evaluación del desempeño laboral de la entidad.

Pregunta 26. Las competencias individuales de los trabajadores son para evaluar el rendimiento dentro de la entidad y como contribuye en el cumplimiento de los objetivos

Tabla 32: Competencias individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	3	5.0	5.0	11.7
	A veces	8	13.3	13.3	25.0
	Casi siempre	25	41.7	41.7	66.7
	Siempre	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 26



Interpretación:

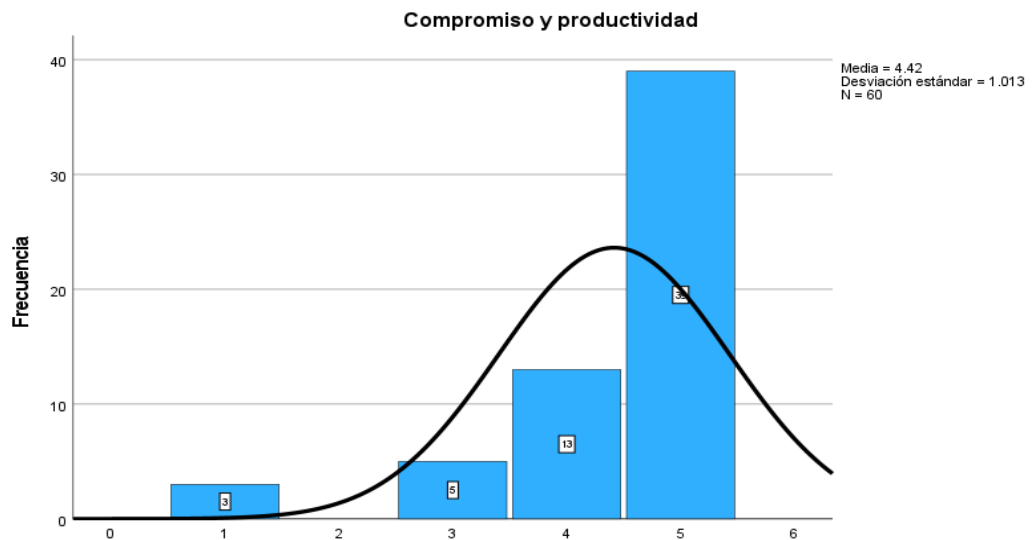
Según la tabla 32 y el gráfico 26, se observa que el 41.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 33.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 13.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE las competencias individuales de los trabajadores son para evaluar el rendimiento dentro de la entidad y como contribuye en el cumplimiento de los objetivos.

Pregunta 27. La puntualidad, compromiso y productividad es la base de la evaluación del desempeño laboral contribuye al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad

Tabla 33: Compromiso y productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.0	5.0	5.0
	A veces	5	8.3	8.3	13.3
	Casi siempre	13	21.7	21.7	35.0
	Siempre	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 27



Interpretación:

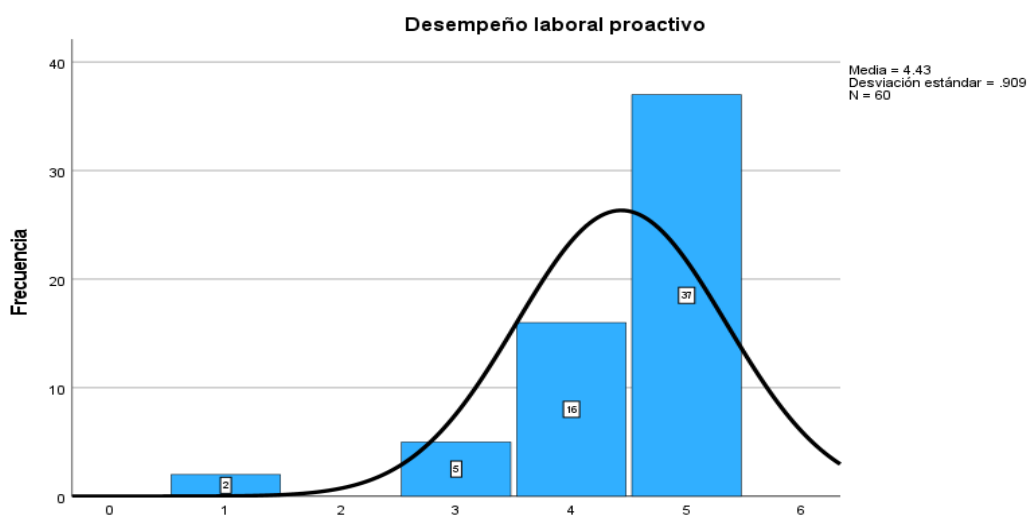
Según la tabla 33 y el gráfico 27, se observa que el 65% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 21.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 8.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE la puntualidad, compromiso y productividad es la base de la evaluación del desempeño laboral contribuye al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad.

Pregunta 28. El desempeño laboral proactivo buscara mejorar en la solución de las necesidades de los usuarios de manera oportuna

Tabla 34: Desempeño laboral proactivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.3	3.3	3.3
	A veces	5	8.3	8.3	11.7
	Casi siempre	16	26.7	26.7	38.3
	Siempre	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 28



Interpretación:

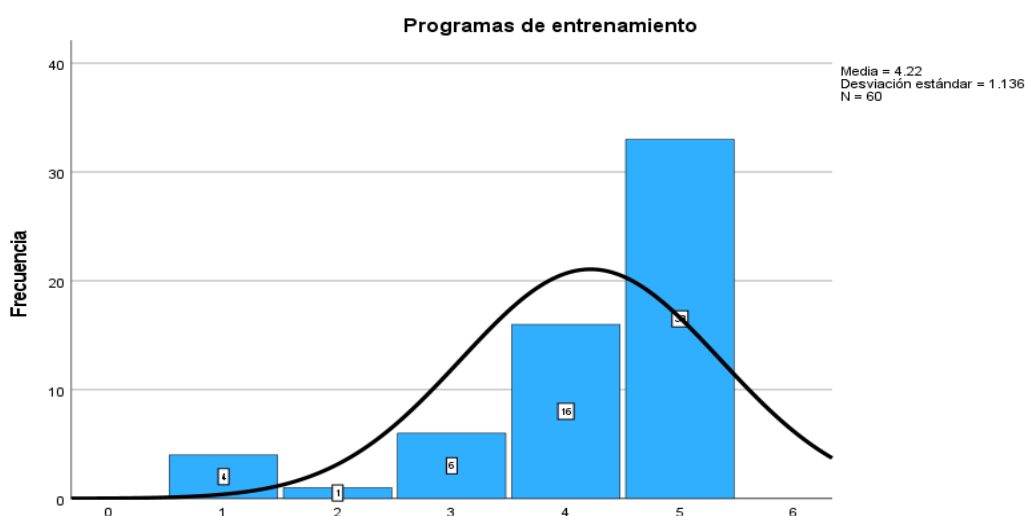
Según la tabla 34 y el gráfico 28, se observa que el 61.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 26.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 8.3% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE el desempeño laboral proactivo buscara mejorar en la solución de las necesidades de los usuarios de manera oportuna.

Pregunta 29. Los programas de entrenamiento son útiles para la evaluación del desempeño de las funciones

Tabla 35: Programas de entrenamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	1	1.7	1.7	8.3
	A veces	6	10.0	10.0	18.3
	Casi siempre	16	26.7	26.7	45.0
	Siempre	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 29



Interpretación:

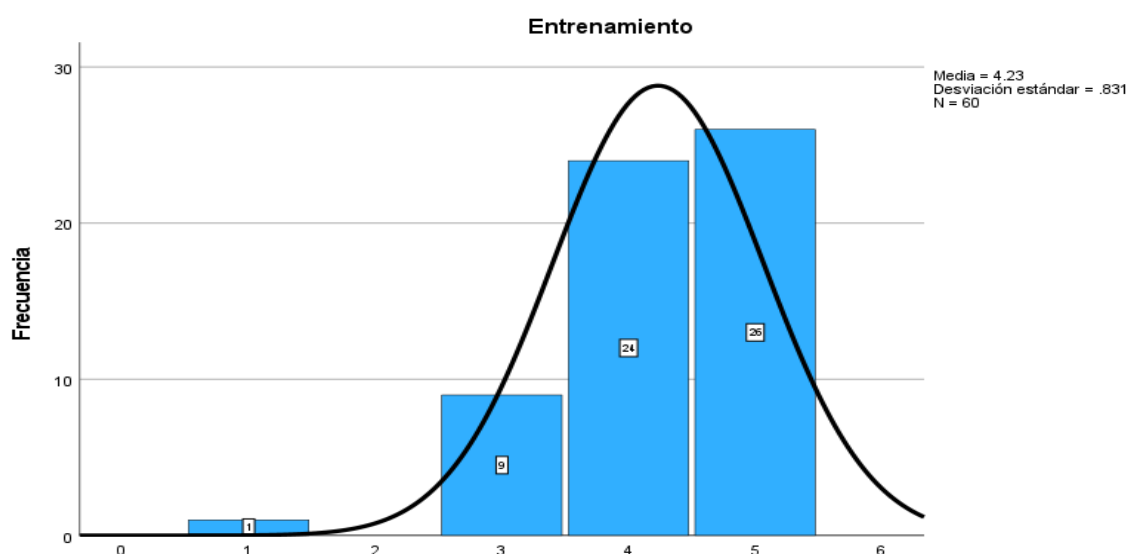
Según la tabla 35 y el gráfico 29, se observa que el 55% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 26.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 10% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE los programas de entrenamiento son útiles para la evaluación del desempeño de las funciones.

Pregunta 30. Al término de un entrenamiento que brinda la entidad, te consideras capaz de enfrentar las tareas complejas en el desempeño de las funciones

Tabla 36: Entrenamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	A veces	9	15.0	15.0	16.7
	Casi siempre	24	40.0	40.0	56.7
	Siempre	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 30



Interpretación:

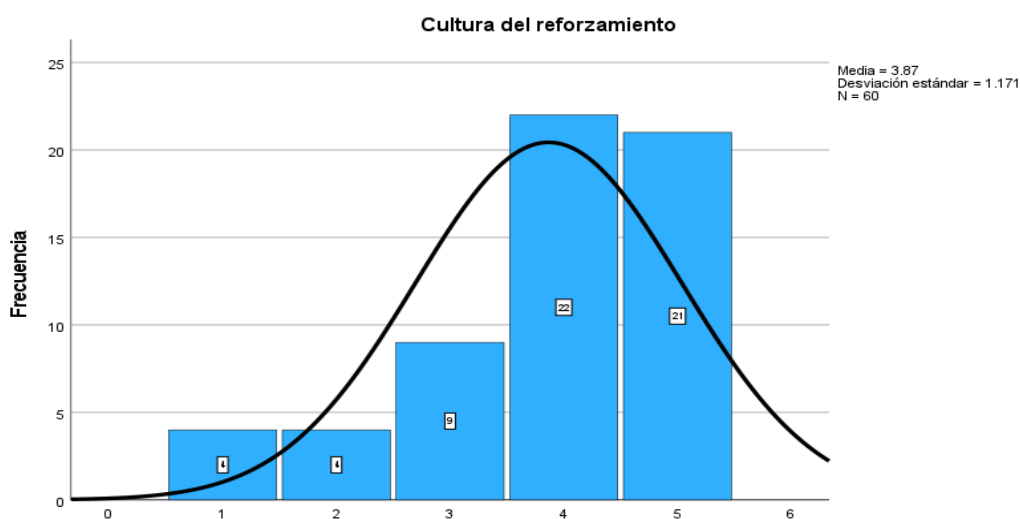
Según la tabla 36 y el gráfico 30, se observa que el 43.3% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 40% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 15% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE los programas de entrenamiento son útiles para la evaluación del desempeño de las funciones.

Pregunta 31. La cultura del reforzamiento en la entidad se base en reconocimiento y recompensas hacia los trabajadores de la organización

Tabla 37: Cultura del reforzamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	4	6.7	6.7	13.3
	A veces	9	15.0	15.0	28.3
	Casi siempre	22	36.7	36.7	65.0
	Siempre	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 31



Interpretación:

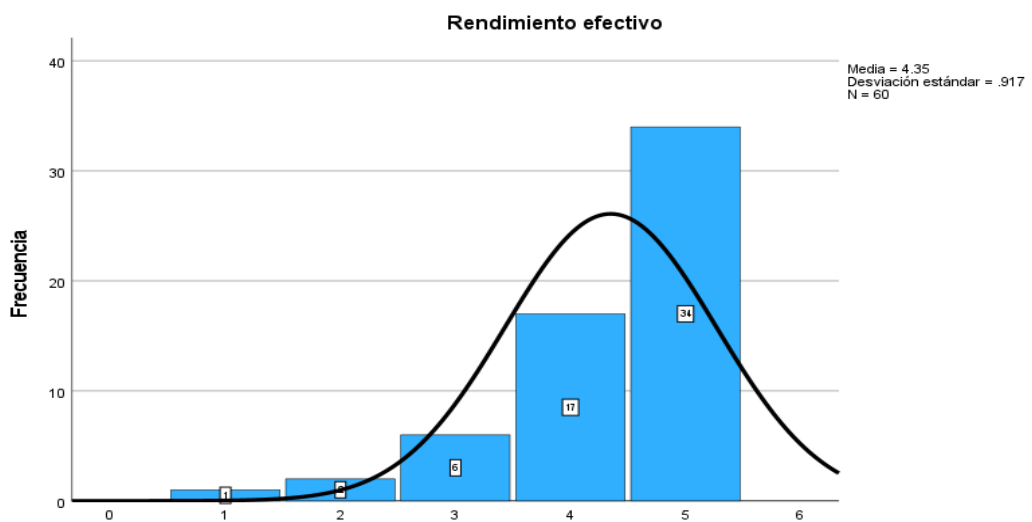
Según la tabla 37 y el gráfico 31, se observa que el 36.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE, 35% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE y el 15% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que CASI SIEMPRE la cultura del reforzamiento en la entidad se base en reconocimiento y recompensas hacia los trabajadores de la organización.

Pregunta 32. El reforzamiento y retroalimentación promueven el desarrollo y rendimiento efectivo de los trabajadores

Tabla 38: Rendimiento efectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Rara	2	3.3	3.3	5.0
	A veces	6	10.0	10.0	15.0
	Casi siempre	17	28.3	28.3	43.3
	Siempre	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gráfico 32



Interpretación:

Según la tabla 38 y el gráfico 32, se observa que el 56.7% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 28.3% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE y el 10% estuvieron de acuerdo con A VECES. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que SIEMPRE el reforzamiento y retroalimentación promueven el desarrollo y rendimiento efectivo de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

En relación a los resultados obtenidos en la investigación y en mérito al objetivo general propuesto como investigador fue determinar cómo se relaciona la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Se concluyó que existe una correlación de Pearson positiva con una relación alta 76.5% entre gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral, correlación que tiene significancia del 0,01 entre las gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral; se observó que todos los colaboradores de la policía de investigación de Abancay Apurímac 2022 que formaron parte de la investigación respondieron al cuestionario aplicado lo que permitió obtener los resultados a las variables y dimensiones que constituyen parte de la investigación. Para el autor Gomes et al. (2020) su correlación fue mayor a 0,60 lo que le permitió correlacionar las dimensiones y variables, concluyo que su estudio ofrece una contribución importante al tema al proporcionar al contexto brasileño un instrumento específico para medir competencias en la policía, llenando un vacío en los estudios brasileños sobre competencias en el sector de la policía gendarme. La importancia de este estudio se refuerza al proporcionar una escala de aplicación simple, que se puede utilizar en combinación con otras variables de comportamiento organizacional para verificar los antecedentes y consecuencias de las competencias (Nascimento, 2014; Nascimento y Souza, 2017).

Para Alles (2015), gestionar las habilidades y conocimientos forma parte de la estrategia que se aplicada en la conducción de los recursos humanos de una entidad con la finalidad de lograr alinearlos a una adecuada programación de los negocios, al realizar una planificación adecuada las competencias se pueden ejecutar de la manera correcta resultado ser esta beneficiosa, este beneficio es tanto para la empresa, así como para los trabajadores que allí se desempeñan. Así mismo Pérez (2009) refiere que el

desempeño laboral es el acto de observación del comportamiento que tienen los trabajadores, esta observación permite conocer a los trabajadores que tienen un comportamiento relevante y permitirán cumplir con los objetivos establecidos por la entidad, cada trabajador también puede ser medido de manera independiente respecto de su contribución que realiza en la entidad.

Respecto a las dimensiones que corresponden a la variable gestión por competencias obtuvimos como resultado concluyente: D1_ Competencias conductuales la correlación que se obtuvo por el coeficiente de Pearson es positiva con una relación moderada del 59.9% entre Competencias laborales y evaluación del desempeño laboral, con una significancia que tiene como error de cálculo el 0,000 determinando que la relación que existe entre estas es directa. CINTERFOR hace referencia a la existencia de las múltiples y diversas conceptualizaciones que se da a la competencia laboral, la conceptualización que se ha establecido para definirla es la capacidad efectiva que debe tener el trabajador para desarrollar de manera efectiva las actividades ocupacionales que se le asigne de manera específica; sin embargo se debe especificar que la ejecución de las actividades designadas no siempre son exitosas por lo que existe una capacidad real y demostrada, la misma que son necesarias para poder desarrollar de manera exitosa, adecuada y oportuna en las actividades asignadas en el puesto laboral desempeñando y aplicando los conocimientos y destrezas que tiene el trabajador para poder realizar su labor de manera adecuada y exitosa.

Respecto a la D2_ competencias conductuales y evaluación del desempeño laboral su correlación obtenida por el coeficiente de Pearson es alta con el 78.6% entre las competencias conductuales y variable evaluación del desempeño laboral; ya que el error calculado es de .000 por tanto existe una directa relación de competencias conductuales y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay 2022. Alles (2015) hace referencia que el área de recursos humanos muchas veces involucra a las competencias como los conocimientos considerando que esta conceptualización define también a los conocimientos que está relacionada

con las competencias técnicas y las competencias conductuales con las competencias que gestionan las obras con antelación se ha hecho referencia a estos aspectos, por lo tanto debemos señalar que cuando hacemos referencia al concepto de conocimientos solo se hará mención a este de manera específica con el fin de no mezclar la conceptualización, permitiendo así al lector diferenciar estas definiciones y no confundirle pues este no es un especialista.

Fonseca et al. (2020) el objetivo de su estudio fue plantear una visión conceptual de la gestión por competencias y la relación con el proceso estratégico, utilizando como herramienta el liderazgo siendo este un indicador de la dimensión de comportamiento conductual, concluyendo en su estudio que es parte del proceso de gerencia estratégica contribuyendo a la organización de gerentes; el resultado que se obtuvo en la gestión por competencias respecto a liderazgo como parte de tu formación en la labor que desarrollan se comprobó que el 36.7% de participantes estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE, 35% estuvieron de acuerdo con SIEMPRE y el 21.7% estuvieron de acuerdo con A VECES esto implica que los colaboradores encuestados en su mayoría respondieron que CASI SIEMPRE la gestión por competencias desarrolla el liderazgo como parte de tu formación en la labor que desarrollan.

Por otro lado, sobre el liderazgo que debe ser ejercido en el cumplimiento de la gestión por competencias se observa que el 58.3% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE, 28.3% con CASI SIEMPRE y el 6.7% con A VECES, lo que permite establecer que la mayoría de los nuestros participantes que formaron parte de la investigación respondieron que SIEMPRE el liderazgo debe ser ejercido en el cumplimiento de la gestión por competencias. Alles al respecto refiere que la comunicación forma parte de la información que el trabajador obtiene para que pueda desempeñar sus funciones para ello debe de comprender primero que entiende por desempeño y que entiende por calificación, al tener claro ello se podrá valorar su desempeño de manera global calificando de manera activa

su labor de manera insatisfactoria o satisfactoria, por tales acciones el empleador debe de resaltar sus acciones positivas del trabajar o solicitar el cambio de actitud frente a las acciones no positivas, permitiendo así que este pueda modificar su labor para lograr un mejor desempeño.

Respecto al indicador conocimiento de la dimensión competencias conductuales, se obtuvo como resultado de la comunicación es una habilidad que empleas para obtener información en las funciones que el desarrollan, que el 65% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 23.3% con CASI SIEMPRE y un 8.3% con A VECES, lo que permite evidenciar que la mayor cantidad de los participantes que fueron encuestados respondieron que SIEMPRE la comunicación es una habilidad que empleas para obtener información en las funciones que el desarrollan.

Así mismo, respecto a la entidad considera que la comunicación es fundamental para el desempeño de la función que desarrollan el 35% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con SIEMPRE; mientras que un 31.7% estuvieron de acuerdo con A VECES y un 26.7% estuvieron de acuerdo con CASI SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron SIEMPRE la entidad considera que la comunicación es fundamental para el desempeño de la función que desarrollan. Alles hace referencia a Evans quien destaca que el liderazgo es una habilidad que permite desarrollar acciones competitivas y diligentes que integran a los trabajadores de una entidad, el directivo es el responsable de lograr el involucramiento de los trabajadores que son claves en el desempeño del trabajo, así como el desarrollo que deben tener en la entidad para el cumplimiento de metas y de las estrategias consideradas por el mismo con el fin de integrarlos en la organización.

Guaraca y Ordoñez (2018), en su investigación concluye que la falta de capacitación y formación que tienen los trabajadores no les permite crecer y tener actualizado sus conocimientos acción que no les respalda en el crecimiento de su trabajo, la carencia de capacitaciones no es respaldada tampoco por la autoridad institucional no generando el respaldo que necesitan los trabajadores. Así mismo pone énfasis en las acciones que la entidad tiene que tomar a efectos de motivar a sus trabajadores respecto a su desempeño laboral, cuanto más motivado mejora su rendimiento de manera eficiente, el respecto a sus opiniones es clave para poder considerar sus opiniones vertidas para favorecer el logro y cumplimiento de metas, también se debe tomar en cuenta que es importante que el trabajador sea remunerado de manera oportuna y acorde a los contratos firmados, es importante resaltar que el trabajador bien motivado alcanza logros a favor de la institución debiendo ser reforzados por la máxima autoridad. Respecto a los resultados obtenidos en la investigación podemos mencionar el área donde se desarrolla la gestión por competencias toman en cuenta tus conocimientos específicos para el desempeño de sus funciones, el 31.7% de los encuestados refieren que A VECES; el 21.7% SIEMPRE y un 20% CASI SIEMPRE, por lo que A VECES el área respectiva considera sus conocimientos específicos. Debemos hacer mención por los conocimientos específicos deben ser evaluados de manera simultánea que los conocimientos generales que se posee lo que va permitir determinar la capacidad que poseen para poder transmitir sus conocimientos de manera específica y de acuerdo a la situación.

Manani, E y Katua, T (2019), en su estudio concluyo que el desempeño laboral es la acción de poseer conocimientos adquiridos a los largo de nuestra vida académica, así como el liderazgo, una comunicación que permite la resolución de los problemas, pues la resolución de los problemas se generan al emplear técnicas y competencias que posee, al carecer de estas competencias no se obtendría el mismo resultado que beneficie al entorno donde se desarrolla, sin embargo pone como referencia que quizá estas competencias no puedan dar el mismo resultado si se desarrolla en

otro espacio. En relación a los resultados obtenidos en la investigación puedo especificar que la comunicación es una habilidad que se emplea para obtener información en las funciones que desarrollan, al respecto el 65% de encuestados respondieron SIEMPRE; el 23.3% CASI SIEMPRE y un 8.3% A VECES lo que implica que SIEMPRE la comunicación es una habilidad que se emplea. Debe mencionar a Alles (2015) quien hace mención la importancia que tiene la comunicación para el desempeño de sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar cómo se relaciona la Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022; en consideración que se obtuvo la correlación de Pearson es positiva con una relación alta ($\rho = 0,765$) con significancia ($p < 0,01$) entre gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral; rechazamos por ello la hipótesis nula porque existe una relación directa entre estas. Consideramos por ello que las competencias conductuales y laborales son fundamentales en la evaluación del desempeño laboral.

Segunda: Se logró determinar cómo se relaciona las competencias laborales con la evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022; en consideración a que se obtuvo por el coeficiente de Pearson es positiva con una relación moderada ($\rho = 0,599$) con significancia ($p < 0,00$) entre la dimensión Competencias laborales y la variable evaluación del desempeño laboral; por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa entre competencias laborales y variable evaluación del desempeño laboral.

Tercera: Se logró determinar cómo se relaciona las competencias conductuales y variable evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022; en consideración a que se obtuvo por el coeficiente de Pearson es alta del ($\rho = 0,786$) con significancia ($p < 0,00$) entre las competencias conductuales y variable evaluación del desempeño laboral; ya que el error calculado es de .000 por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa entre la dimensión Competencias conductuales y variable evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Área de Personal del Departamento desconcentrado contra la corrupción y del Frente Policial de Abancay Apurimac que:

Primero: Que, se continúe con las capacitaciones que se desarrollan para el personal policial que realiza labores de investigación con el fin de mejorar las competencias laborales y generar el incremento de resultados de las pesquisas en busca de la verdad y satisfaga las expectativas ciudadanas elevando la productividad que beneficio a todos los actores, motivo por el que la gestión por competencias debe ser difundida para adecuar la selección del personal por sus competencias al momento de su designación en un puesto según su perfil.

Segundo: El ejercicio del liderazgo que ejercen en los efectivos policiales en el cumplimiento de sus funciones y el trabajo en equipo resultan ser fundamentales para la integración y obediencia en la misión que se les encomienda y la responsabilidad por parte del personal policial generando confianza y respeto en toda la colectividad.

Tercero: Se sugiere continuar con el compromiso la puntualidad y la labor proactiva que ejercen en el desempeño laboral lo que permitirá el cumplimiento de metas y atención oportuna a los usuarios que acuden a diario a las instalaciones policiales para garantizando la confianza en la población.

REFERENCIAS:

- Alles, M. (2015). *Desempeño por Competencias*. Argentina: Granica. México: Trillas. <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506419325>
- Alles, M. (2017). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. México: Ediciones Granica S.A.
Obtenido de <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Albini A, Peres AM, Almeida ML. Contributions of the Simplified Competency Management Model to a Municipal Health Secretariat. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2021; 29:e3429. [Access mes día año]; Available in: URL. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3385.3429>.
- Álvarez, B., Porraspita, D. A., y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Anastacio, C. A., García, A. J., y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Revista Tzhoeco*, 12(4), 436-448. doi: <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Antoni, C., Baeten, X., Perkins, S., Shaw, J., y Vartiainen, M. (2017). Reward management: Linking employee motivation and organizational performance. *Journal of Personnel Psychology*, 16(2), 57–60. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1866-5888/a000187>
- Amigot Leache, P., y Martínez, L. (2013). 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.upsy12-4.gcme>
- Armando Cuesta Santos Manual para la evaluación del desempeño laboral <https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045531.pdf>
[file:///C:/Users/user/Downloads/MANUAL_desempeo_nov_2008%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/MANUAL_desempeo_nov_2008%20(1).pdf)
- Armada Pacheco, J. M. (2021). *Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú: Competencies Management: Proposal*

Facing the Organizational Reality in Peru . *Revista De Filosofía*, 38(98), 310-325. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5527593>

Arrieta, Karen. (2022) Revista Científica Electrónica de negocios / Scientific e-journal of Human Sciences / PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno [Dialnet-CompetenciasAdministrativasEnElDepartamentoDeRecur-8499684 \(1\).pdf](#)

Arévalo Coronel, Juan Pablo, y Juanes Giraud, Blas Yoel. (2022). La formación de competencias desde el contexto latinoamericano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14 (1), 517-523. Epub 10 de febrero de 2022. Recuperado en 11 de junio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100517&lng=es&tlng=es.

Athirah, N., Lendai, F., Sumilan, H., y Lim, S. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 1-9. doi: <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>

Ayala. (2019). Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ate – Agencia de Huaycan y su impacto interno, Lima, 2019. *Revista de la Universidad Peruana Unión*, 1(2), 4-14. ¿Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2512/Estefany_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 92-101.

Brenda Esther López-Martínez, Jason Aragón-Castillo, Manuel Muñoz-Palomeque, Saúl Madrid-Tovilla, Iván Tornell-Castillo. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.* Abril 2021; 21(2):316-325. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3706. [2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf](#)

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una

Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.

doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Cadillo, C. (20 de febrero de 2020). *Las evaluaciones del desempeño laboral*.

Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <http://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral-90074.aspx>

Cano, S., Botero, L., y Rivera, L. (2017). Evaluación del desempeño de Lean

Construction. *Revista Espacios*, 38(39), 30. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n39/a17v38n39p30.pdf>

Collazos, Mercedes. A., y Fernández, Altamirano. E. (2019). Propuesta de gestión

por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán-periodo 2018. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075/916>

Capuano, Andrea Miriam Evaluación de desempeño: desempeño por competencias

Invenio, vol. 7, núm. 13, noviembre, 2004, pp. 139-150 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>

Castillo Arias, Lucía Fernanda Palmira. (2021). La gestión por competencias para

el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97-120. Epub 00 de enero de 2021. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>

CRESPO-CABUTO, Angélica; MORTIS-LOZOYA, Sonia Verónica; HERRERA-

MEZA, Sergio Raúl. Gestión curricular holística en el modelo por competencias: un estudio exploratorio. **Form. Univ.**, La Serena, v. 14, n. 4, p. 3-14, agosto 2021.

Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000400003&lng=es&nrm=iso.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400003>.

[DESEMPEÑO LABORAL COMO VECTOR OCUPACIONAL.pdf](#)
[ARTICULO.pdf](#)

De Castro, D. E., Gutiérrez, J. E., y Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su

relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y

outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73–82. doi:
<https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>

El-sawalhi, N., y Lafy, R. (2021). La relación entre las competencias de los gerentes de gestión de proyectos y el desempeño de los empleados en la industria de la construcción en la Franja de Gaza. *Revista Internacional de Ingeniería y Tecnología de la Construcción Sostenible*, 12(2), 38-52. Obtenido de <https://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/IJSCET/article/view/2230>

Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Libro de Metodología de Investigación.pdf
<https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?pli=1&resourcekey=0-Tg3V3qROROH0Aw4maw5dDQ>
Informe Sobre el Trabajo en el Mundo 2014 (ilo.org)

Enock Manani y Thomas Katua Ngui, PhD The Management University of Africa, Kenya.
<file:///C:/Users/user/Desktop/EFFECTS-OF-EMPLOYEE-COMPETENCIES-ON-EMPLOYEE-JOB-PERFORMANCE-IN-HUMANITARIAN-ORGANIZATIONS-A-CASE-STUDY-OF-THE-WORLD-FOOD-PROGRAMME-KENYA.pdf>

Fernández Millán, Juan Manuel; Fernández Navas, Marina. Elaboración de una escala de evaluación de desempeño para educadores sociales en centros de protección de menores. "Intangible capital", noviembre 2013, vol. 9, núm. 3, p. 571-589.

Fonseca, A. L., Monterrosa, N. J., y López, D. D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *Económicas CUC*, 41(1), 229–240. doi:
<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.6>

García-Peñalvo, F.J. y Ramírez Montoya, M.S. (2017). Aprendizaje, Innovación y Competitividad: La Sociedad del Aprendizaje. RED. Revista de Educación a Distancia, 52. Consultado el (dd/mm/aaaa) en <http://www.um.es/ead/red/52>.

[https://portal.ric.gob.gt/sites/default/files/2019-09/manual de evaluacion del desempeno ric.pdf](https://portal.ric.gob.gt/sites/default/files/2019-09/manual_de_evaluacion_del_desempeno_ric.pdf)

Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (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/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Manani, E., y Katua, T. (2019). Effects of employee competencies on employee job performance in humanitarian organizations; a case study of the WorldFood Programme, Kenya. *Global Scientific Journals*, 7(10), 1-5.

Obtenido de <http://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/EFFECTS-OF-EMPLOYEE-COMPETENCIES-ON-EMPLOYEE-JOB-PERFORMANCE-IN-HUMANITARIAN-ORGANIZATIONS-A-CASE-STUDY-OF-THE-WORLD-FOOD-PROGRAMME-KENYA.pdf>

Martín, C., Loredó, N., y Álvarez, N. (2018). Procedimiento para la gestión de competencias. *Retos de la Dirección*, 12(2), 40-63. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200003

MARULANDA, Carlos; LOPEZ, Marcelo y LOPEZ, Fernando. La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Inf. tecnol.* [online]. 2016, vol.27, n.6 [citado 2023-07-12], pp.03-10. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642016000600002&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-0764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>.

Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., y Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 1-19. doi: <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>

Mendivel, R. K., Lavado, C. S., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-

86442020000100262

- Moreno Iglesias, Modesta, Tabares Arévalo, Rosa María, Casanova Moreno, María Caridad, Ybirico Reina, Alba, y González Nuñez, Lourdes Odalys. (2019). La gestión por competencias en la carrera de Cultura Física en Cuba. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 14(1), 40-55. Recuperado en 13 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522019000100040&lng=es&tlng=es.
- Moneim, A., Mamdouh, R., y Rahman, A. (2021). The effect of green human resources management on enhancing the competencies of vodafone egypt employees. *Journal of Environmental Science*, 50(6), 365-396. Obtenido de https://journals.ekb.eg/article_183984.html
- Nápoles-Villa, A. V., Marrero, C., Reyes, L., y Leyva, C. (2021). Concepto de gestión por competencias desde los riesgos, necesidad en la cultura de entidades médicas. *Archivo Médico Camagüey*, 25(4), 575-587. Obtenido de <http://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/8422/4064>
- Negrón-González, A. M., Gemar-Castillo, G., y Noda-Hernández, M. E. (2020). Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. *Ciencias Holguín*, 26(1), 14-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407002>
- Ogbari, M. E., Yewande, O., y Ogunnaike, O. O. (2018). Talent management as a determinant of firm performance: a conceptual approach. *Business y Social Sciences Journal*, 3(1), 21-32. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10520/EJC-105865ef90>
- Orbe-Guaraca, M.-P. y Ordoñez-Espinoza, C.-G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar 3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico, 7(3), 10-27. DOI: <http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/> <https://www.redalyc.org/journal/816/81665362009/html/>

OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo (ilo.org).

Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2022

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/lang--es/index.htm>

Palsaitis, R., Ciziunienė, K., y Vaiciute, K. (2017). Improvement of Warehouse Operations Management by Considering Competencies of Human Resources. *Procedia Engineering*, 187(1), 604-613.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.420>

Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Ramírez-Hernández, Y., y Comas-Rodríguez, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>

Rey de Castro, D. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Administración, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis

Rodríguez, J. M., Pérez, M. E., y Álvarez, L. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496

Sandoval, J. (2019) Impacto de la evaluación del desempeño en la calidad de atención que brinda el personal de enfermería del hospital de Cuilapa. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6 (1), 41-56 DOI: <https://revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/40/56>.

Salgado, Jesús F.; Cabal, Ángel L. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 27, núm. 2, agosto, 2011, pp. 75-91 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Madrid, España <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142001.pdf>

DESEMPEÑO LABORAL COMO VECTOR OCUPACIONAL. pdf
ARTICULO.pdf

Sevila-Rodriguez, Delis; Velazquez-Zaldivar, Reynaldo y Turro-Breff, Alberto. Gestión por competencias en centros universitarios municipales, alineada a las demandas del municipio. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362022000300109&lng=es&nrm=iso. Epub 11-Nov-2022. ISSN 1815-5936.

Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(1), 45-50. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>

Velásquez, D. (2021). Empoderamiento personal y social de los jóvenes del valle santa catalina, provincia de Trujillo para el desarrollo local [, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18559>

VI. ASPECTO ADMINISTRATIVOS.

ANEXOS. 1

Tabla de operacionalización de Variables

Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.											
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADORES	INSTRUMENTOS				
			DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES							
Gestión por competencia	Para Alles (2015), es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando el modelo de competencias se diseña de manera adecuada es beneficioso, al mismo tiempo, tanto para la empresa como para los colaboradores que allí se desempeñarán. Pag. 85.	La gestión por competencias se conduce considerando las competencias laborales y competencias conductuales, en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert.	Competencias laborales	Cinterfor (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional), perteneciente a la OIT. Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. La mayoría de las definiciones de competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado. Alles Pag. 80	capacidad efectiva	Define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Arevalo y Juanes (2022)	Cuestionario				
					capacidad real y demostrada	La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Arevalo y Juanes (2022)					
					conocimientos específicos	Los conocimientos específicos son aquellos que serán evaluados junto con los conocimientos generales y de razonamiento, y además, son los que le posibilitan a los docentes adquirir diversas capacidades que les permitan enseñar, transmitir y construir sus conocimientos con base a su disciplina. Ggrupogeard					
					habilidades necesarias	Son las que le permiten al trabajador relacionarse con los demás, tales como la comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para la coordinación de un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza. Issa (2022)					
			Competencias conductuales	Los autores y profesionales del área de Recursos Humanos que confunden la temática englobando bajo el nombre de competencias tanto a estas como a los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión en obras anteriores hemos mencionado esta cuestión, cuando queramos referirnos a conocimientos usaremos solo este término (conocimientos), a efectos de no confundir al lector, en especial al que no es un especialista del área, al cual también dirigimos nuestro trabajo. . Alles Pag. 91	Iniciativa	Comunicación	Colaboración	Orientación al cliente	Liderazgo	Trabajo en equipo	
											La iniciativa parte del propio colaborador, quien decide realizar ciertas acciones para adquirir nuevos conocimientos y/o para cambiar comportamientos (desarrollo de competencias) Alles 250
											Es muy importante que el empleado comprenda la forma en que se califica su desempeño. Primero resume el desempeño total, y luego explique qué significa la calificación. A menos que el desempeño del empleado sea netamente insatisfactorio, felicítelo por sus puntos fuertes y trate de cerrar la revisión con una actitud positiva. Sugiera aquello que debe modificar y qué espera de él en el futuro. Alles Pag 336
											Colaboración para brindar apoyo a los otros (pares superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos y solucionar sus problemas o dudas, aunque las mismas no hayan sido manifestadas expresamente implica actuar como facilitador en el logro de los objetivos a fin de crear relaciones basadas en la confianza . Alles Pag. 107
											Los entrenamientos sobre Atención al cliente son eficaces cuando las personas tienen la competencia Orientación al cliente. Si esta estuviese en el grado que se denomina "No desarrollada" -o sea, la competencia por debajo de su nivel mínimo- se le podrá dar a esa persona toda la capacitación disponible y solo se logrará "una sonrisa de plástico". Alles Pag. 63
											Alles hace referencia a Evans destaca que el Desarrollo del Liderazgo ejecutivo es el único camino sustentable para lograr una ventaja competitiva en el dinámico y complejo entorno actual es hacer foco en la gente que integra la organización, señalando dos realidades vigentes en este momento: que los directores de las empresas han comenzado a involucrarse en la sucesión de las personas clave, y que el desarrollo de los niveles gerenciales integra una de las cinco principales estrategias organizacionales. Pag. 356
Evaluación del Desempeño laboral	Según Pérez, A. (2009) "define desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa." (p. 1)	El desempeño laboral se evalúa tomando en cuenta las habilidades laborales, relaciones interpersonales, considerando los elementos medibles a través de un cuestionario en la escala de Likert.	Evaluación	En esta etapa se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo los objetivos.	Medidas de desempeño	Competencias	Rendimiento	Desempeño laboral	Entrenamiento	Reforzamiento	
											Es la fase en la que la empresa identifica el mejor rendimiento al cual desea dirigirse.
											Es la fase en que la compañía examina dónde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño
											En la forma tradicional se realizaba mediante mecanismos informales de monitoreo del desempeño actual, seguido de sesiones de entrenamiento, revisiones periódicas del desempeño, entre otras, sin permitir al empleado ser importante durante todo el proceso y también después de la evaluación para que el empleado sepa cuáles son los puntos que debe reforzar para mejorar su desempeño, en miras de mejorar el desempeño integral de la compañía.
											Se definen los tipos de indicadores y su forma de medición, sobre la base de los productos y resultados identificados previamente. Para estos efectos, se debe considerar la disponibilidad de información, las prioridades de evaluación y la disponibilidad de recursos. MEF (2010)
Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que los trabajadores de una empresa deben poseer. Estas varían dependiendo del tipo de empresa, de trabajo y de las responsabilidades individuales o del equipo. Es decir, puede que quieras elegir distintas competencias con las que evaluar a un equipo o incluso a cada uno de los integrantes de tu plantilla.											
Se define como "rendimiento laboral", como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización											
Mendoza y Arriola (2022) menciona a Koopmans, en la definición de desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa (Salanova et al., 2014), ya que es el valor que buscamos aportar a la empresa. Aspectos conductuales que realiza una persona durante el trabajo											
El entrenamiento implica la transición de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.											
Es un enfoque conductista que señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento. Pasa por alto cualquier variable no observable. No obstante, sus principios, si bien no pueden explicar la complejidad del comportamiento en la organización y de la motivación humana en ese contexto, sí que pueden ser utilizados para estimular conductas adecuadas. Aiteco (2018)											

Anexo 2 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA											
TÍTULO	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición Indicador	Técnicas Instrumentos
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIÓN ABANCAY APURÍMAC 2022	¿Cuál es la relación existente entre la gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en el personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022?	DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIÓN ABANCAY APURÍMAC 2023	EXISTE RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIÓN ABANCAY APURÍMAC 2023	Gestión por competencias	Para Alles (2015), es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando el modelo de competencias se diseña de manera adecuada es beneficioso, al mismo tiempo, tanto para la empresa como para los colaboradores que allí se desempeñan. Pag. 85.	La gestión por competencias se conduce considerando las competencias laborales y conductuales, en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de likert.	Competencias laborales	Cinterfor (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional), perteneciente a la CITI. Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado lo establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. La mayoría de las definiciones de competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado. Alles Pag. 80	capacidad efectiva	Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Arevalo y Juanes (2022)	Encuestas
									capacidad real y demostrada	La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Arevalo y Juanes (2022)	
									conocimientos específicos	Los conocimientos específicos son aquellos que serán evaluados junto con los conocimientos generales y de razonamiento, y además, son los que le posibilitan a los docentes adquirir diversas capacidades que les permitan enseñar, transmitir y construir sus conocimientos con base a su disciplina. Sotopiedad.	
									habilidades necesarias	Son las que le permiten al trabajador relacionarse con los demás, tales como la comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para la coordinación de un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza. Issa (2022)	
									Iniciativa	La iniciativa parte del propio colaborador, quien decide realizar ciertas acciones para adquirir nuevos conocimientos y/o para cambiar comportamientos (desarrollo de competencias) Alles 250	
									Comunicación	Es muy importante que el empleado comprenda la forma en que se califica su desempeño. Primero resume el desempeño total, y luego explique qué significa la calificación. A menos que el desempeño del empleado sea netamente insatisfactorio, hablar por sus propios fueros y tratar de cerrar la revisión con una actitud positiva. Sugiera aquello que debe modificar y qué espera de él en el futuro. Alles 250 (Colaboración para brindar apoyo a los otros pares o superiores y colegas), responder a sus necesidades y requerimientos y solucionar sus dudas. Sugiera que las mismas no hayan sido manifestadas explícitamente implica al colaborador en el logro de los objetivos a fin de crear relaciones basadas en la confianza . Alles Pag. 11	
									Colaboración	Los autores y profesionales del área de Recursos Humanos que confunden la temática englobando bajo el nombre de competencias tanto a estas como a los como elementos. Si bien puede decirse que los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión, en obras anteriores hemos mencionado esta cuestión, cuando queramos referirnos a conocimientos usaremos solo este término (conocimientos), a efectos de no confundir al lector, en especial al que no es un especialista del área, al cual también dirigimos nuestro trabajo. . Alles Pag. 91	
									Orientación al cliente	Sino que le han dado un curso de "atención al cliente", y quizá esa persona no desea servir y deba trabajar en otra posición. Los entrenamientos sobre Atención al cliente son eficaces cuando las personas tienen la competencia Orientación al cliente. Si esta estuviese en el grado que se denomina "No desarrollada" -o sea, la competencia por debajo de su nivel mínimo- se le podrá dar a esa persona toda la capacitación disponible y solo se logrará "una sonrisa de plástico". Alles Pag. 63	
									Liderazgo	Alles hace referencia a Evans destacando que el Desarrollo del Liderazgo ejecutivo es el único camino sustentable para lograr una ventaja competitiva en el dinámico y complejo entorno actual es hacer foco en la gente que integra la organización, señalando dos realidades vigentes en este momento: que los directores de las empresas han comenzado a involucrarse en la sucesión de las personas clave, y que el desarrollo de los niveles gerenciales integra una de las cinco principales estrategias organizacionales. Pag. 344	
									Trabajo en equipo	No será posible trabajar en equipo sin una comunicación eficaz ni se podrá poseer el liderazgo sin ella. Del mismo modo, un líder formará el trabajo en equipo y la comunicación eficaz será mejor líder o trabajador en equipo. Alles (2015, p.99)	
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIÓN ABANCAY APURÍMAC 2022	¿Qué relación existe entre las Competencias laborales con el desempeño laboral en el personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022?	Objetivo específico 1	Hipótesis Específicas	Evaluación del Desempeño laboral	Según Pérez, A. (2009) "define desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa." (p. 1)	El desempeño laboral se evalúa tomando en cuenta las habilidades laborales, relaciones interpersonales, considerando los elementos medibles a través de un cuestionario en la escala de likert.	Evaluación	En esta etapa se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar como están respondiendo los objetivos.	Medidas de desempeño	Se definen los tipos de indicadores y su forma de medición, sobre la base de los productos y resultados identificados previamente. Para estos efectos, se debe considerar la disponibilidad de información, las prioridades de evaluación y la disponibilidad de recursos. NEF (2010)	Encuestas
									Competencia	Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que los trabajadores de una empresa deben poseer. Estas varían dependiendo del tipo de empresa, de trabajo y de las responsabilidades individuales o del equipo. Es decir, puede que quieras elegir distintas competencias con las que quieras contar a un equipo o incluso a cada uno de los integrantes de tu plantilla.	
									Rendimiento	Se define como "rendimiento laboral", como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.	
									Desempeño laboral	Mendoza y Ariola (2023) menciona a Koopmans, en la definición de desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa (Salarova et al., 2014), ya que es el valor que buscamos aportar a la empresa. Aspectos conductuales que realiza una persona durante el trabajo	
									Entrenamiento	El entrenamiento implica la transición de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y al ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.	
									Reforzamiento	Es un enfoque conductista que señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento. Pasa por alto cualquier variable no observable. No obstante, sus principios, si bien no pueden explicar la complejidad del comportamiento en la organización y de la motivación humana en ese contexto, sí que pueden ser utilizados para estimular conductas adecuadas. Alteo (2018)	

Anexo 4

Consentimiento informado



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Callao, 20 de junio del 2023

Señor:
GENERAL PNP ZENON SANTOS LOAYZA DÍAZ
Director contra la corrupción PNP Lima

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; PILLCO SOLIS EBER, identificado con código de matrícula N° 7002852687; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA POLICIA DE INVESTIGACIÓN ABANCAY-APURIMAC 2022

Con fines de investigación académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al estudiante, a fin de que pueda obtener información mediante instrumentos de investigación, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de Unidad de Posgrado
Campus Callao



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

AUTORIZACION

EL SEÑOR CORONEL PNP JEFE
DE LA JEFATURA DE DEPARTAMENTOS
DESCONCENTRADOS DE INVESTIGACION CONTRA LA
CORRUPCION, QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA:

Al ST1 PNP Eber PILLCO SOLIS, identificado con CIP N°30862129 y DNI N°44186843, quien presta servicios en el DEPARTAMENTO DESCONCENTRADO DE INVESTIGACION CONTRA LA CORRUPCION DE APURIMAC (DEPDICC APURIMAC), realizar encuestas entre los efectivos PNP del DEPDICC APURIMAC y Frente Policial Apurímac, para su empleo en el trabajo particular de investigación de carácter académico titulado "Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral en la policía de investigación Abancay-Apurímac 2022", sin interferir con las labores propias de la función policial.

Se expide la presente a mérito de lo solicitado por el recurrente.

Jesús María, 17 de julio del 2023



0A-205836
Gregorio Alejandro CONDE CARDENAS
CORONEL PNP
JEFE DE LA JEFDIDIC DIRCOCOOR PNP

Anexo 5

Validación de juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Economía e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	EBER PILLCO SOLIS
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Frente Policial de Apurímac
Significación:	Variable 1: Gestión por competencias (20 preguntas) Variable 02: Evaluación del desempeño laboral: (12 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión por competencias Para Alles (2015), es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando el modelo de competencias se diseña de manera adecuada es beneficioso, al mismo tiempo, tanto para la empresa como para los colaboradores que allí se desempeñan. Pag.. 85.	Competencias laborales	Cinterfor (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional), perteneciente a la OIT: Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. La mayoría de las definiciones de competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias. Alles Pag. 80
	Competencias conductuales	Los autores y profesionales del área de Recursos Humanos que confunden la temática englobando bajo el nombre de competencias tanto a estas como a los conocimientos. Si bien puede decirse que los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión en obras anteriores hemos mencionado esta cuestión, cuando queramos referirnos a conocimientos usaremos solo este término (conocimientos), a efectos de no confundir al lector, en especial al que no es un especialista del área, al cual también dirigimos nuestro trabajo. Alles Pag. 91
Evaluación del desempeño laboral: Según Pérez, A. (2009) "define desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa." (p. 1)	Evaluación	En esta etapa se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo los objetivos.
	Conceptualización	Es la fase en la que la empresa identifica el mejor rendimiento al cual desea dirigirse.
	Desarrollo	Es la fase en que la compañía examina dónde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño
	Implementación	En la forma tradicional se realizaba mediante mecanismos informales de monitoreo del desempeño actual, seguido de sesiones de entrenamiento, revisiones periódicas del desempeño, entre otras; sin permitir al empleado tomar control de su propio desarrollo del desempeño.
	Retroalimentación	Es importante durante todo el proceso y también después de la evaluación para que el empleado sepa cuales son los puntos que debe reforzar para mejorar su desempeño, en miras de mejorar el desempeño integral de la compañía.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Calidad de servicio

Fiabilidad
 Capacidad de respuesta
 Seguridad.
 Empatía
 Elementos tangibles

➤ **PRIMERA DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las Competencias laborales con evaluación del desempeño laboral en personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad efectiva (Define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Arévalo y Juanes-2022)	La capacitación que recibes en la entidad permite que desarrolles tu capacidad efectiva plenamente en tus actividades	X			
	La capacidad efectiva que posees permite que desarrolles tus competencias labores	X			
Capacidad real y demostrada (La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Arévalo y Juanes-2022)	La capacitación que la entidad brinda al personal para mejorar sus competencias laborales en el campo, son con el fin de generar mayor productividad en su trabajo	X			
	El plan de desarrollo de las competencias laborales se da en el contexto de mejora de sus habilidades en su capacidad real y demostrada	X			
Conocimientos específicos. (Los conocimientos específicos son aquellos que serán evaluados junto con los conocimientos generales y de razonamiento y, además, son los que les posibilitan a los docentes adquirir diversas capacidades que les permitan enseñar, transmitir y construir sus conocimientos con base a su disciplina. Ggroupogear)	El área donde se desarrolla la gestión por competencias toma en cuenta tus conocimientos específicos para el desempeño de sus funciones	X			
	Consideras que los conocimientos específicos dentro de tus competencias laborales deben ser transmitidos por el personal que tiene mayor experiencia	X			
Habilidades necesarias. (Son las que le permiten al trabajador relacionarse con los demás, tales como la comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para la coordinación de un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza. Issa-2022)	La comunicación y negociación son parte de las habilidades necesarias que posees los pones en práctica en el desempeño de tus competencias laborales	X			
	Las estrategias planteadas para el desempeño de tus competencias laborales empleas tus habilidades necesarias.	X			

➤ **SEGUNDA DIMENSION: COMPETENCIAS CONDUCTUALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las Competencias conductuales y evaluación del desempeño laboral en personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa (La iniciativa parte del propio colaborador, quien decide realizar ciertas acciones para adquirir nuevos conocimientos y/o para cambiar comportamientos desarrollo de competencias Alles 250)	La iniciativa es parte que pone la entidad para garantizar el desarrollo de una investigación	x			
	La iniciativa que posees para adquirir conocimientos conductuales favorece tu labor que realizas	x			
Comunicación Es muy importante que el empleado comprenda la forma en que se califica su desempeño. Primero resume el desempeño total, y luego explique qué significa la calificación. A menos que el desempeño del empleado sea netamente insatisfactorio, felicítelo por sus puntos fuertes y trate de cerrar la revisión con una actitud positiva. Sugiera aquello que debe modificar y qué espera de él en el futuro. Alles Pag 336	La comunicación es una habilidad que empleas para obtener información en las funciones que el desarrollan	x			
	La entidad considera que la comunicación es fundamental para el desempeño de la función que desarrollan	x			
Colaboración Colaboración para brindar apoyo a los otros (pares superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos y solucionar sus problemas o dudas, aunque las mismas no hayan sido manifestadas expresamente implica actuar como facilitador en el logro de los objetivos s fin de crear relaciones basadas en la confianza. Alles Pag. 107	La colaboración de la gestión por competencias, le permite lograr el objetivo de la entidad.	x			
	La colaboración facilita el desarrollo de las competencias conductuales en su centro laboral	x			

Orientación al cliente Los entrenamientos sobre Atención al cliente son eficaces cuando las personas tienen la competencia Orientación al cliente. Si esta estuviese en el grado que se denomina "No desarrollada" -o sea, la competencia por debajo de su nivel mínimo- se le podrá dar a esa persona toda la capacitación disponible y sólo se logrará "una sonrisa de plástico". Alles Pag. 63	La implementación de programas de gestión por competencias les permite brindar orientación al cliente serán de satisfacción de usuarios	x			
	Las habilidades en orientación al cliente son con empatía son de ayuda para la gestión por competencias	x			
Liderazgo Alles hace referencia a Evans destaca que el Desarrollo del Liderazgo ejecutivo es el único camino sustentable para lograr una ventaja competitiva en el dinámico y complejo entorno actual es hacer foco en la gente que integra la organización, señalando dos realidades vigentes en este momento: que los directores de las empresas han comenzado a involucrarse en la sucesión de las personas clave, y que el desarrollo de los niveles gerenciales integra una de las cinco principales estrategias organizacionales. Pag. 356	La gestión por competencias desarrolla el liderazgo como parte de tu formación en la labor que desarrollan	x			
	El liderazgo debe ser ejercido en el cumplimiento de la gestión por competencias	x			
Trabajo en equipo No será posible trabajar en equipo sin una comunicación eficaz ni se podrá poseer liderazgo sin ella. Del mismo modo, un líder fomentará el trabajo en equipo y la comunicación eficaz y una persona que posea comunicación eficaz será mejor líder o trabajador en equipo. Alles (2015, p.99)	El trabajo en equipo es una competencia conductual de la gestión por competencias	x			
	La gestión por competencias permite que el trabajo en equipo integre a los trabajadores promoviendo confianza y respeto	x			

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Evaluación del desempeño laboral

- Evaluación
- Conceptualización
- Desarrollo
- Implementación
- Retroalimentación

• PRIMERA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medidas de desempeño (Se definen los tipos de indicadores y su forma de medición, sobre la base de los productos y resultados identificados previamente. Para estos efectos, se debe considerar la disponibilidad de información, las prioridades de evaluación y la disponibilidad de recursos. MEF (2010).)	Las medidas de desempeño son efectivas para evaluar tu rendimiento laboral	x			
	Serán de utilidad las medidas de desempeño empleadas en el proceso de mejora continua y desarrollo profesional	x			
Competencias Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que los trabajadores de una empresa deben poseer. Estas varían dependiendo del tipo de empresa, de trabajo y de las responsabilidades individuales o del equipo. Es decir, puede que quieras elegir distintas competencias con las que evaluar a un equipo o incluso a cada uno de los integrantes de tu plantilla.	Las competencias empleadas en tu labor son parte de la evaluación en el desempeño de sus funciones	x			
	El dominio de las competencias forma parte de la evaluación del desempeño laboral que la entidad ha implementado	x			

➤ SEGUNDA DIMENSIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento Se define como "rendimiento laboral", como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización	El rendimiento laboral es parte de la evaluación del desempeño laboral de la entidad.	x			
	Las competencias individuales de los trabajadores son para evaluar el rendimiento dentro de la entidad y como contribuye en el cumplimiento de los objetivos.				

➤ TERCERA DIMENSIÓN: DESARROLLO

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño laboral Mendoza y Arriola (2022) menciona a Koopmans, en la definición de desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa (Salanova et al., 2014), ya que es el valor que buscamos aportar a la empresa. Aspectos conductuales que realiza una persona durante el trabajo	La puntualidad, compromiso y productividad es la base de la evaluación del desempeño laboral contribuye al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad	x			
	El desempeño laboral proactivo buscara mejorar en la solución de las necesidades de los usuarios de manera oportuna	x			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

➤ CUARTA DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento El entrenamiento implica la transición de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.	Los programas de entrenamiento son útiles para la evaluación del desempeño de las funciones	x			
	Al término de un entrenamiento que brinda la entidad, te consideras capaz de enfrentar las tareas complejas en el desempeño de las funciones	x			

➤ QUINTA DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reforzamiento Es un enfoque conductista que señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento. Pasa por alto cualquier variable no observable. No obstante, sus principios, si bien no pueden explicar la complejidad del comportamiento en la organización y de la motivación humana en ese contexto, sí que pueden ser utilizados para estimular conductas adecuadas. Aiteco (2018)	La cultura del reforzamiento en la entidad se base en reconocimiento y recompensas hacia los trabajadores de la organización	x			
	El reforzamiento y retroalimentación promueven el desarrollo y rendimiento efectivo de los trabajadores	x			

Firma del evaluador
DNI 06513752



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en Mc Gartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Beatriz Panche Rodríguez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Economía e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	EBER PILLCO SOLIS
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Frente Policial de Apurímac
Significación:	Variable 1: Gestión por competencias (20 preguntas) Variable 02: Evaluación del desempeño laboral: (12 preguntas) escala de Likert.



4. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión por competencias</p> <p>Para Alles (2015), es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando el modelo de competencias se diseña de manera adecuada es beneficioso, al mismo tiempo, tanto para la empresa como para los colaboradores que allí se desempeñan. Pag.. 85.</p>	Competencias laborales	Cinterfor (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional), perteneciente a la OIT: Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. La mayoría de las definiciones de competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias. Alles Pag. 80
	Competencias conductuales	Los autores y profesionales del área de Recursos Humanos que confunden la temática englobando bajo el nombre de competencias tanto a estas como a los conocimientos. Si bien puede decirse que los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión en obras anteriores hemos mencionado esta cuestión, cuando queramos referirnos a conocimientos usaremos solo este término (conocimientos), a efectos de no confundir al lector, en especial al que no es un especialista del área, al cual también dirigimos nuestro trabajo. Alles Pag. 91
<p>Evaluación del desempeño laboral:</p> <p>Según Pérez, A. (2009) "define desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa." (p. 1)</p>	Evaluación	En esta etapa se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo los objetivos.
	Conceptualización	Es la fase en la que la empresa identifica el mejor rendimiento al cual desea dirigirse.
	Desarrollo	Es la fase en que la compañía examina dónde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño
	Implementación	En la forma tradicional se realizaba mediante mecanismos informales de monitoreo del desempeño actual, seguido de sesiones de entrenamiento, revisiones periódicas del desempeño, entre otras; sin permitir al empleado tomar control de su propio desarrollo del desempeño.
Retroalimentación	Es importante durante todo el proceso y también después de la evaluación para que el empleado sepa cuales son los puntos que debe reforzar para mejorar su desempeño, en miras de mejorar el desempeño integral de la compañía.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Calidad de servicio

- Fiabilidad
- Capacidad de respuesta
- Seguridad.
- Empatía
- Elementos tangibles

➤ **PRIMERA DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las Competencias laborales con evaluación del desempeño laboral en personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad efectiva (Define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Arévalo y Juanes-2022)	La capacitación que recibes en la entidad permite que desarrolles tu capacidad efectiva plenamente en tus actividades	x			
	La capacidad efectiva que posees permite que desarrolles tus competencias labores	x			
Capacidad real y demostrada (La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Arévalo y Juanes-2022)	La capacitación que la entidad brinda al personal para mejorar sus competencias laborales en el campo, son con el fin de generar mayor productividad en su trabajo	x			
	El plan de desarrollo de las competencias laborales se da en el contexto de mejora de sus habilidades en su capacidad real y demostrada	x			
Conocimientos específicos. (Los conocimientos específicos son aquellos que serán evaluados junto con los conocimientos generales y de razonamiento y, además, son los que les posibilitan a los docentes adquirir diversas capacidades que les permitan enseñar, transmitir y construir sus conocimientos con base a su disciplina. Ggroupgeard)	El área donde se desarrolla la gestión por competencias toma en cuenta tus conocimientos específicos para el desempeño de sus funciones	x			
	Consideras que los conocimientos específicos dentro de tus competencias laborales deben ser transmitidos por el personal que tiene mayor experiencia	x			
Habilidades necesarias. (Son las que le permiten al trabajador relacionarse con los demás, tales como la comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para la coordinación de un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza. Issa-2022)	La comunicación y negociación son parte de las habilidades necesarias que posees los pones en práctica en el desempeño de tus competencias laborales	x			
	Las estrategias planteadas para el desempeño de tus competencias laborales empleas tus habilidades necesarias.	x			

➤ **SEGUNDA DIMENSION: COMPETENCIAS CONDUCTUALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las Competencias conductuales y evaluación del desempeño laboral en personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa (La iniciativa parte del propio colaborador, quien decide realizar ciertas acciones para adquirir nuevos conocimientos y/o para cambiar comportamientos desarrollo de competencias Alles 250)	La iniciativa es parte que pone la entidad para garantizar el desarrollo de una investigación	x			
	La iniciativa que posees para adquirir conocimientos conductuales favorece tu labor que realizas	x			
Comunicación Es muy importante que el empleado comprenda la forma en que se califica su desempeño. Primero resume el desempeño total, y luego explique qué significa la calificación. A menos que el desempeño del empleado sea netamente insatisfactorio, felicítelo por sus puntos fuertes y trate de cerrar la revisión con una actitud positiva. Sugiera aquello que debe modificar y qué espera de él en el futuro. Alles Pag 336	La comunicación es una habilidad que empleas para obtener información en las funciones que el desarrollan	x			
	La entidad considera que la comunicación es fundamental para el desempeño de la función que desarrollan	x			
Colaboración Colaboración para brindar apoyo a los otros (pares superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos y solucionar sus problemas o dudas, aunque las mismas no hayan sido manifestadas expresamente implica actuar como facilitador en el logro de los objetivos s fin de crear relaciones basadas en la confianza. Alles Pag. 107	La colaboración de la gestión por competencias, le permite lograr el objetivo de la entidad.	x			
	La colaboración facilita el desarrollo de las competencias conductuales en su centro laboral	x			

Orientación al cliente Los entrenamientos sobre Atención al cliente son eficaces cuando las personas tienen la competencia Orientación al cliente. Si esta estuviese en el grado que se denomina "No desarrollada"-o sea, la competencia por debajo de su nivel mínimo- se le podrá dar a esa persona toda la capacitación disponible y sólo se logrará "una sonrisa de plástico". Alles Pag. 63	La implementación de programas de gestión por competencias les permite brindar orientación al cliente serán de satisfacción de usuarios	x			
	Las habilidades en orientación al cliente son con empatía son de ayuda para la gestión por competencias	x			
Liderazgo Alles hace referencia a Evans destaca que el Desarrollo del Liderazgo ejecutivo es el único camino sustentable para lograr una ventaja competitiva en el dinámico y complejo entorno actual es hacer foco en la gente que integra la organización, señalando dos realidades vigentes en este momento: que los directorios de las empresas han comenzado a involucrarse en la sucesión de las personas clave, y que el desarrollo de los niveles gerenciales integra una de las cinco principales estrategias organizacionales. Pag. 356	La gestión por competencias desarrolla el liderazgo como parte de tu formación en la labor que desarrollan	x			
	El liderazgo debe ser ejercido en el cumplimiento de la gestión por competencias	x			
Trabajo en equipo No será posible trabajar en equipo sin una comunicación eficaz ni se podrá poseer liderazgo sin ella. Del mismo modo, un líder fomentará el trabajo en equipo y la comunicación eficaz y una persona que posea comunicación eficaz será mejor líder o trabajador en equipo. Alles (2015, p.99)	El trabajo en equipo es una competencia conductual de la gestión por competencias	x			
	La gestión por competencias permite que el trabajo en equipo integre a los trabajadores promoviendo confianza y respeto	x			

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Evaluación del desempeño laboral

- Evaluación
- Conceptualización
- Desarrollo
- Implementación
- Retroalimentación

• PRIMERA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medidas de desempeño (Se definen los tipos de indicadores y su forma de medición, sobre la base de los productos y resultados identificados previamente. Para estos efectos, se debe considerar la disponibilidad de información, las prioridades de evaluación y la disponibilidad de recursos. MEF (2010).	Las medidas de desempeño son efectivas para evaluar tu rendimiento laboral	x			
	Serán de utilidad las medidas de desempeño empleadas en el proceso de mejora continua y desarrollo profesional	x			
Competencias Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que los trabajadores de una empresa deben poseer. Estas varían dependiendo del tipo de empresa, de trabajo y de las responsabilidades individuales o del equipo. Es decir, puede que quieras elegir distintas competencias con las que evaluar a un equipo o incluso a cada uno de los integrantes de tu plantilla.	Las competencias empleadas en tu labor son parte de la evaluación en el desempeño de sus funciones	x			
	El dominio de las competencias forma parte de la evaluación del desempeño laboral que la entidad ha implementado	x			

➤ SEGUNDA DIMENSIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento Se define como "rendimiento laboral", como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización	El rendimiento laboral es parte de la evaluación del desempeño laboral de la entidad.	x			
	Las competencias individuales de los trabajadores son para evaluar el rendimiento dentro de la entidad y como contribuye en el cumplimiento de los objetivos.				

➤ TERCERA DIMENSIÓN: DESARROLLO

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño laboral Mendoza y Arriola (2022) menciona a Koopmans, en la definición de desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa (Salanova et al., 2014), ya que es el valor que buscamos aportar a la empresa. Aspectos conductuales que realiza una persona durante el trabajo	La puntualidad, compromiso y productividad es la base de la evaluación del desempeño laboral contribuye al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad	x			
	El desempeño laboral proactivo buscara mejorar en la solución de las necesidades de los usuarios de manera oportuna	x			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

➤ CUARTA DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento El entrenamiento implica la transición de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.	Los programas de entrenamiento son útiles para la evaluación del desempeño de las funciones	X			
	Al término de un entrenamiento que brinda la entidad, te consideras capaz de enfrentar las tareas complejas en el desempeño de las funciones	X			

➤ QUINTA DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reforzamiento Es un enfoque conductista que señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento. Pasa por alto cualquier variable no observable. No obstante, sus principios, si bien no pueden explicar la complejidad del comportamiento en la organización y de la motivación humana en ese contexto, sí que pueden ser utilizados para estimular conductas adecuadas. Aiteco (2018)	La cultura del reforzamiento en la entidad se base en reconocimiento y recompensas hacia los trabajadores de la organización	X			
	El reforzamiento y retroalimentación promueven el desarrollo y rendimiento efectivo de los trabajadores	X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Beatriz Panche Rodríguez

Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial - Callao

Firma del evaluador
DNI 09586832

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver: <https://www.revistaspaicos.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Javier Díaz Molinari
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Economía e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	EBER PILLCO SOLIS
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Frente Policial de Apurímac
Significación:	Variable 1: Gestión por competencias (20 preguntas) Variable 02: Evaluación del desempeño laboral: (12 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión por competencias</p> <p>Para Alles (2015), es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando el modelo de competencias se diseña de manera adecuada es beneficioso, al mismo tiempo, tanto para la empresa como para los colaboradores que allí se desempeñan. Pag.. 85.</p>	Competencias laborales	Cinterfor (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional), perteneciente a la OIT: Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. La mayoría de las definiciones de competencias laborales plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias. Alles Pag. 80
	Competencias conductuales	Los autores y profesionales del área de Recursos Humanos que confunden la temática englobando bajo el nombre de competencias tanto a estas como a los conocimientos. Si bien puede decirse que los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión en obras anteriores hemos mencionado esta cuestión, cuando queramos referirnos a conocimientos usaremos solo este término (conocimientos), a efectos de no confundir al lector, en especial al que no es un especialista del área, al cual también dirigimos nuestro trabajo. Alles Pag. 91
<p>Evaluación del desempeño laboral:</p> <p>Según Pérez, A. (2009) "define desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa." (p. 1)</p>	Evaluación	En esta etapa se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo los objetivos.
	Conceptualización	Es la fase en la que la empresa identifica el mejor rendimiento al cual desea dirigirse.
	Desarrollo	Es la fase en que la compañía examina dónde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño
	Implementación	En la forma tradicional se realizaba mediante mecanismos informales de monitoreo del desempeño actual, seguido de sesiones de entrenamiento, revisiones periódicas del desempeño, entre otras; sin permitir al empleado tomar control de su propio desarrollo del desempeño.
	Retroalimentación	Es importante durante todo el proceso y también después de la evaluación para que el empleado sepa cuales son los puntos que debe reforzar para mejorar su desempeño, en miras de mejorar el desempeño integral de la compañía.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Calidad de servicio

- Fiabilidad
- Capacidad de respuesta
- Seguridad.
- Empatía
- Elementos tangibles



➤ PRIMERA DIMENSION: COMPETENCIAS LABORALES

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las Competencias laborales con evaluación del desempeño laboral en personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad efectiva (Define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Arévalo y Juanes-2022)	La capacitación que recibes en la entidad permite que desarrolles tu capacidad efectiva plenamente en tus actividades	x			
	La capacidad efectiva que posees permite que desarrolles tus competencias labores	x			
Capacidad real y demostrada (La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Arévalo y Juanes-2022)	La capacitación que la entidad brinda al personal para mejorar sus competencias laborales en el campo, son con el fin de generar mayor productividad en su trabajo	x			
	El plan de desarrollo de las competencias laborales se da en el contexto de mejora de sus habilidades en su capacidad real y demostrada	x			
Conocimientos específicos. (Los conocimientos específicos son aquellos que serán evaluados junto con los conocimientos generales y de razonamiento y, además, son los que les posibilitan a los docentes adquirir diversas capacidades que les permitan enseñar, transmitir y construir sus conocimientos con base a su disciplina. Ggrupogeard)	El área donde se desarrolla la gestión por competencias toma en cuenta tus conocimientos específicos para el desempeño de sus funciones	x			
	Consideras que los conocimientos específicos dentro de tus competencias laborales deben ser transmitidos por el personal que tiene mayor experiencia	x			
Habilidades necesarias. (Son las que le permiten al trabajador relacionarse con los demás, tales como la comunicación, la negociación, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para la coordinación de un equipo de trabajo, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio y la confianza. Issa-2022)	La comunicación y negociación son parte de las habilidades necesarias que posees los pones en práctica en el desempeño de tus competencias laborales	x			
	Las estrategias planteadas para el desempeño de tus competencias laborales empleas tus habilidades necesarias.	x			

➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: COMPETENCIAS CONDUCTUALES**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre las Competencias conductuales y evaluación del desempeño laboral en personal de la policía de investigación Abancay Apurímac 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa (La iniciativa parte del propio colaborador, quien decide realizar ciertas acciones para adquirir nuevos conocimientos y/o para cambiar comportamientos desarrollo de competencias Alles 250)	La iniciativa es parte que pone la entidad para garantizar el desarrollo de una investigación	x			
	La iniciativa que posees para adquirir conocimientos conductuales favorece tu labor que realizas	x			
Comunicación Es muy importante que el empleado comprenda la forma en que se califica su desempeño. Primero resume el desempeño total, y luego explique qué significa la calificación. A menos que el desempeño del empleado sea netamente insatisfactorio, felicítelo por sus puntos fuertes y trate de cerrar la revisión con una actitud positiva. Sugiera aquello que debe modificar y qué espera de él en el futuro. Alles Pag 336	La comunicación es una habilidad que empleas para obtener información en las funciones que el desarrollan	x			
	La entidad considera que la comunicación es fundamental para el desempeño de la función que desarrollan	x			
Colaboración Colaboración para brindar apoyo a los otros (pares superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos y solucionar sus problemas o dudas, aunque las mismas no hayan sido manifestadas expresamente implica actuar como facilitador en el logro de los objetivos s fin de crear relaciones basadas en la confianza. Alles Pag. 107	La colaboración de la gestión por competencias, le permite lograr el objetivo de la entidad.	x			
	La colaboración facilita el desarrollo de las competencias conductuales en su centro laboral	x			

Orientación al cliente Los entrenamientos sobre Atención al cliente son eficaces cuando las personas tienen la competencia Orientación al cliente. Si esta estuviese en el grado que se denomina "No desarrollada" -o sea, la competencia por debajo de su nivel mínimo- se le podrá dar a esa persona toda la capacitación disponible y sólo se logrará "una sonrisa de plástico". Alles Pag. 63	La implementación de programas de gestión por competencias les permite brindar orientación al cliente serán de satisfacción de usuarios	x			
	Las habilidades en orientación al cliente son con empatía son de ayuda para la gestión por competencias	x			
Liderazgo Alles hace referencia a Evans destaca que el Desarrollo del Liderazgo ejecutivo es el único camino sustentable para lograr una ventaja competitiva en el dinámico y complejo entorno actual es hacer foco en la gente que integra la organización, señalando dos realidades vigentes en este momento: que los directorios de las empresas han comenzado a involucrarse en la sucesión de las personas clave, y que el desarrollo de los niveles gerenciales integra una de las cinco principales estrategias organizacionales. Pag. 356	La gestión por competencias desarrolla el liderazgo como parte de tu formación en la labor que desarrollan	x			
	El liderazgo debe ser ejercido en el cumplimiento de la gestión por competencias	x			
Trabajo en equipo No será posible trabajar en equipo sin una comunicación eficaz ni se podrá poseer liderazgo sin ella. Del mismo modo, un líder fomentará el trabajo en equipo y la comunicación eficaz y una persona que posea comunicación eficaz será mejor líder o trabajador en equipo. Alles (2015, p.99)	El trabajo en equipo es una competencia conductual de la gestión por competencias	x			
	La gestión por competencias permite que el trabajo en equipo integre a los trabajadores promoviendo confianza y respeto	x			

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Evaluación del desempeño laboral

- Evaluación
- Conceptualización
- Desarrollo
- Implementación
- Retroalimentación

• PRIMERA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medidas de desempeño (Se definen los tipos de indicadores y su forma de medición, sobre la base de los productos y resultados identificados previamente. Para estos efectos, se debe considerar la disponibilidad de información, las prioridades de evaluación y la disponibilidad de recursos. MEF (2010).	Las medidas de desempeño son efectivas para evaluar tu rendimiento laboral	x			
	Serán de utilidad las medidas de desempeño empleadas en el proceso de mejora continua y desarrollo profesional	x			
Competencias Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que los trabajadores de una empresa deben poseer. Estas varían dependiendo del tipo de empresa, de trabajo y de las responsabilidades individuales o del equipo. Es decir, puede que quieras elegir distintas competencias con las que evaluar a un equipo o incluso a cada uno de los integrantes de tu plantilla.	Las competencias empleadas en tu labor son parte de la evaluación en el desempeño de sus funciones	x			
	El dominio de las competencias forma parte de la evaluación del desempeño laboral que la entidad ha implementado	x			

 ➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN**

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento Se define como "rendimiento laboral", como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización	El rendimiento laboral es parte de la evaluación del desempeño laboral de la entidad.	x			
	Las competencias individuales de los trabajadores son para evaluar el rendimiento dentro de la entidad y como contribuye en el cumplimiento de los objetivos.				

 ➤ **TERCERA DIMENSIÓN: DESARROLLO**

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño laboral Mendoza y Arriola (2022) menciona a Koopmans, en la definición de desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa (Salanova et al., 2014), ya que es el valor que buscamos aportar a la empresa. Aspectos conductuales que realiza una persona durante el trabajo	La puntualidad, compromiso y productividad es la base de la evaluación del desempeño laboral contribuye al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad	x			
	El desempeño laboral proactivo buscara mejorar en la solución de las necesidades de los usuarios de manera oportuna	x			

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN**

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento El entrenamiento implica la transición de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.	Los programas de entrenamiento son útiles para la evaluación del desempeño de las funciones	x			
	Al término de un entrenamiento que brinda la entidad, te consideras capaz de enfrentar las tareas complejas en el desempeño de las funciones	x			

➤ **QUINTA DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN**

➤ Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reforzamiento Es un enfoque conductista que señala que el reforzamiento condiciona el comportamiento. Pasa por alto cualquier variable no observable. No obstante, sus principios, si bien no pueden explicar la complejidad del comportamiento en la organización y de la motivación humana en ese contexto, sí que pueden ser utilizados para estimular conductas adecuadas. Aiteco (2018)	La cultura del reforzamiento en la entidad se base en reconocimiento y recompensas hacia los trabajadores de la organización	x			
	El reforzamiento y retroalimentación promueven el desarrollo y rendimiento efectivo de los trabajadores	x			



Firma del evaluador
DNI 29594699

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía