



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

La gestión del talento humano en el personal de la Comisaría de Pro,  
año 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Boris Tito Cayotopa Pimentel (ORCID: 0000-0001-6282-7378)

**ASESOR:**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedico el trabajo a mi familia, que es el motor que impulsa a lograr cada objetivo en mí vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a todas las personas que me apoyaron directa o indirectamente al logro de este gran objetivo.

## **Página del jurado**

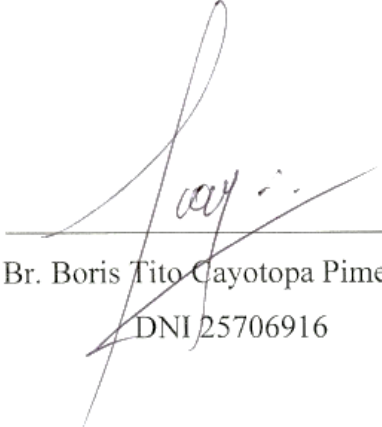
## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Boris Tito Cayotopa Pimentel, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “La gestión del talento humano en el personal de la Comisaría de Pro, año 2019”, en 64 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de enero de 2020



Br. Boris Tito Cayotopa Pimentel  
DNI 25706916

## Índice

|   | Pág. |
|---|------|
| <b>Carátula</b>   | i    |
| <b>Dedicatoria</b>  | ii   |
| <b>Agradecimiento</b>   | iii  |
| <b>Página del jurado</b>  | iv   |
| <b>Declaratoria de Autenticidad</b>   | v    |
| <b>Índice</b>   | vi   |
| <b>Índice de tablas</b>   | vii  |
| <b>Índice de figuras</b>  | viii |
| <b>Resumen</b>  | ix   |
| <b>Abstract</b>   | x    |
| <b>I. Introducción</b>  | 1    |
| <b>II. Método</b>   | 13   |
| <b>2.1. Tipo y Diseño de la investigación</b>                                       | 13   |
| <b>2.2. Operacionalización de variables</b>   | 14   |
| <b>2.3. Población, muestra y muestreo</b>   | 17   |
| <b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad</b> | 18   |
| <b>2.5. Procedimiento</b>   | 22   |
| <b>2.6. Método de análisis de datos</b>   | 22   |
| <b>2.7. Aspectos éticos</b>   | 23   |
| <b>III. Resultados</b>  | 24   |
| <b>IV. Discusión</b>  | 33   |
| <b>V. Conclusiones</b>  | 38   |
| <b>VI. Recomendaciones</b>  | 39   |
| <b>VII. Referencias</b>   | 40   |
| <b>Anexos</b>   | 46   |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la Variable Gestión del Talento  | 15 |
| Tabla 2. Distribución de la Población de Estudio  | 17 |
| Tabla 3. Distribución de la Muestra de Estudio  | 17 |
| Tabla 4. Validez del instrumento Gestión del Talento Humano   | 19 |
| Tabla 5. Validación del coeficiente de Aiken  | 20 |
| Tabla 6. Niveles de Confiabilidad   | 20 |
| Tabla 7. Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano   | 21 |
| Tabla 8. Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano. Prueba KMO   | 22 |
| Tabla 9. Rangos de la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones   | 23 |
| Tabla 10. Niveles porcentuales de la percepción acerca de la Gestión del Talento en la Comisaría de Pro, 2019   | 24 |
| Tabla 11. Niveles porcentuales de la percepción acerca de la Dimensión de Desempeño Laboral de Pro, 2019  | 25 |
| Tabla 12. Niveles porcentuales de la percepción acerca de la Dimensión de Rendimiento Laboral de Pro, 2019  | 26 |
| Tabla 13. Niveles porcentuales de la percepción acerca de la Dimensión de Rendimiento Laboral de Pro, 2019  | 27 |
| Tabla 14. Comparación porcentual entre los niveles de las áreas de Familia, DEINPOL y Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Desempeño Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019 | 28 |
| Tabla 15. Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Rendimiento Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019   | 29 |
| Tabla 16. Contraste de Hipótesis  | 31 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Esquema de Investigación Descriptiva Comparativa.   | 14 |
| Figura 2. Categoría de percepción porcentuales acerca del nivel de la Gestión del Talento en la Comisaría de Pro,2019   | 24 |
| Figura 3. Categoría de percepción porcentuales acerca del nivel del desempeño laboral en la Comisaría de Pro,2019   | 25 |
| Figura 4. Categoría de percepción porcentuales acerca del nivel del rendimiento laboral en la Comisaría de Pro,2019   | 26 |
| Figura 5. Comparación porcentual entre los niveles de la Gestión del Talento en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019           | 27 |
| Figura 6. Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Desempeño Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019   | 28 |
| Figura 7. Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Rendimiento Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019 | 29 |



## Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer el nivel de gestión del talento humano en el personal de la Comisaría de Pro, 2019, ahondar el conocimiento de la variable Gestión del Talento y sus dimensiones, utilizando la investigación básica, conocida también como investigación pura o fundamental.

Se empleó el método hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance correlacional. La población fue de 151 efectivos PNP, la muestra de 106 profesionales y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Se recolectaron datos con la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados evidenciaron que la prueba de independencia muestras del desempeño y rendimiento laboral por áreas de trabajo; de la prueba de Kruskal Wallis, arrojando un valor de 21, 838 y 21,714 respectivamente; frente a la comparación del nivel de significación estadística en comparación del valor de significación; como  $p\_valor = 0.00 < \alpha (0.05)$ , implicó rechazar la hipótesis nula: existiendo diferencia significativa del nivel de GTH en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019, indicando que el 40.6% perciben el nivel de gestión del talento humano como medio, el 31.1% alto y el 28.3% bajo, asimismo en relación a la dimensión desempeño laboral se aprecia que el 39.6% de los efectivos policiales perciben el nivel medio, el 31.1% el nivel alto y el 29.2% el nivel bajo y respecto a la dimensión rendimiento laboral observamos que el 39.6% de los efectivos policiales perciben el nivel medio, el 34.9% el nivel alto y el 25.5% el nivel bajo.

Concluyendo que existen diferencias significativas en el nivel de desempeño y rendimiento laboral del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

**Palabras clave:** gestión del talento humano, desempeño laboral, rendimiento laboral

## Abstract

The objective of the research was to establish the level of human talent management in the staff of the Pro Police Station, 2019, to deepen the knowledge of the Talent Management variable and its dimensions, using basic research, also known as pure or fundamental research.

The hypothetical deductive method was used, under a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational scope. The population was 151 PNP personnel, the sample of 106 professionals and the sampling was non-probabilistic. Data were collected using the survey technique and the questionnaire as an instrument.

The results evidenced that the independence test shows job performance and performance by work area; from the Kruskal Wallis test, yielding a value of 21, 838 and 21,714 respectively; compared to the level of statistical significance compared to the significance value; as  $p\_value = 0.00 < \alpha (0.05)$ , implied rejecting the null hypothesis: there is a significant difference in the level of GTH in the area of Patrol, DEINPOL and Family of the Police Station of Pro, 2019, indicating that 40.6% perceive the level of management of human talent as a medium, 31.1% high and 28.3% low, also in relation to the job performance dimension, it can be seen that 39.6% of police officers perceive the medium level, 31.1% the high level and 29.2% the low level and regarding the labor performance dimension we observe that 39.6% of police officers perceive the medium level, 34.9% the high level and 25.5% the low level.

Concluding that there are significant differences in the level of performance and job performance of Human Talent in the area of Patrol, DEINPOL and Family of the Pro Police Station, 2019

**Keywords:** human talent management, job performance, labor performance

## **I. Introducción**

Actualmente la administración del talento humano en los colaboradores que trabajan en las comisarías, representa una problemática que se evidencia notablemente, considerando que nuestro país viene soportando un clima de inseguridad ciudadana creciente, se observa que, en las comisarías, células básicas de interacción entre la PNP y la comunidad hay un incremento de denuncias y ocurrencias por hechos delictivos, mínima resolución de casos delictivos, ínfimo acercamiento a la comunidad y como resultado de estos factores, se percibe por parte de la comunidad, el deficiente desempeño y rendimiento del personal policial que trabaja en sus dependencias, hecho reflejado en la falta de sensibilidad, tolerancia, integridad y honestidad, escasa actitud proactiva para solucionar conflictos, ausencia de una acendrada vocación de servicio, bajo nivel de profesionalismo, desconocimiento de funciones y tareas, circunstancias se asocian a carencias de equipamiento (patrullas averiadas, remuneración insuficiente, desprotección normativa, falta de identificación con la institución, falta de preparación, entre otros.), y un nivel educativo realmente deficiente que genera problemas de redacción, trato y toma de decisiones, las que en muchos casos son inadecuadas e irresponsables, lo que genera desconfianza y rechazo de parte de la comunidad. Para Sánchez y Arévalo (2016), la inversión en recursos humanos genera ventajas a las empresas y países involucrados en la economía del conocimiento, por lo que los gobiernos invierten en ello, ya que consideran obtendrán un cuantioso retorno económico, basado en recursos humanos que generen ventajas competitivas, posicionándose como líderes mundiales y que la generación, segmentación y utilización de nuevo conocimiento para satisfacer necesidades globales.

Frente al crecimiento significativo de la criminalidad, la comunidad emite juicios negativos acerca del desempeño y rendimiento del personal policial, problemática que se encuentra relacionada a las deficiencias en la Administración del Talento que labora en comisarías específicamente en la de Pro, respecto de la calidad de prestación del servicio que brinda a los usuarios (pobladores) de su jurisdicción policial. Una de los principales factores que forman parte de dicha deficiencia, corresponde a la falta de conocimiento de las TIC's, que son elementos de administración por parte de los efectivos que atienden al interior de la Comisaría, otro factor lo conforman el desconocimiento de las funciones específicas y tareas que le corresponde al personal que brinda el servicio de patrullaje en la jurisdicción, asimismo se estima como razón principal de estas anomalías el escaso

desarrollo de habilidades blandas; finalmente el último factor lo constituye la deficiente estrategia de acercamiento a la comunidad que realizan los promotores de participación ciudadana. La Dirección de Recursos Humanos de la PNP concibe en su misión al recurso humano bajo el enfoque tradicional en donde el trabajador es un elemento reemplazable en el proceso de producción, aplicando una perspectiva tradicional y desfasada en sus decisiones a pesar de tener en su estructura a la División de Talento Humano.

En este sentido en la Comisaría de Pro con respecto a la escasez de recursos humanos (personal), mencionaremos que, desde el año 2017 al 2018, la Comisaría de Pro experimentó variaciones en lo que a personal se refiere disminuyó, hecho que obedeció a la reasignación de efectivos hacia otras Regiones Policiales y Direcciones Especializadas (por necesidad del servicio y/o a su solicitud), la respuesta que la PNP implementó para contrarrestar el déficit de personal que padecen las comisarías, así como la Comisaría de Pro, fue implantar la doble asignación de personal, que implica que un efectivo que realiza tareas administrativas (y que tiene escasa carga documentaria), pueda realizar durante su horario de servicio, patrullaje a pie o integrado en puntos y horas establecidas (entrada y salida de alumnos de los colegios, etc.) e incluso labores de acercamiento a la comunidad (empadronamiento de vecinos para conformar las juntas vecinales y red de cooperantes, charlas en instituciones educativas, etc.), sin embargo, debido a la falta de un programa de incentivos y/o estímulos, dicho personal administrativo realiza estas acciones de manera deficiente y con actitud negativa.

Tomando como referencia el texto de Vallejo (2016), en el que define que la Administración del Talento como una rama para el logro de fines en las organizaciones, siendo preponderante tener una estructura fortalecida y recursos humanos identificados con la organización, por lo general persiguen fines de crecimiento, competitividad, productividad entre otros, y por ende persiguen metas personales como un buen sueldo, mejor calidad de vida, etc., siendo relevante seleccionar personas que cumplan metas que desean lograr y al mismo tiempo cumplir sus objetivos.

En lo que referido a la Administración del Talento, la PNP ha iniciado hace algunos años atrás, un proceso de modernización con el fin de definir la forma de administración por resultados, acorde a los lineamientos de la administración moderna, situación que

implica el desarrollo de indicadores, cuadros de evaluación del rendimiento colectivo e individual, incidencia del factor disciplina, reorganización de la división de estadística de la PNP, reestructuración de sus cuadros de asignación de personal de oficiales y suboficiales, reasignación de personal por especialidades y competencias, conforme lo establece el Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la PNP y el Decreto Supremo N° 026 Reglamento de la Ley de la PNP.

Como antecedentes internacionales mencionamos a Zans (2017), sostiene que hay una pobre base de desempeño laboral ya que las determinaciones se toman de forma individual, proponiendo mejorar el entorno laboral para que influya favorablemente en el desempeño Laboral y los vínculos entre empleados. Gáleas y Vásquez (2015), sostienen que la Administración del Talento se vincula a la de la calidad en el nivel de prestación servicio asociados a procesos, actividades y funciones permitiendo a los profesionales de la salud ser productivos y participativos. Para Cardona, Álzate, y Lora (2018), es importante el identificar las estrategias para administrar el talento basado en responsabilidad social empresarial, cuyos hallazgos indicaron que las organizaciones legalmente establecidas no generan acciones en favor de la administración del talento, y esto se da básicamente por desconocimiento sobre el tema. Asimismo, Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019), indican que la evaluación de desempeño permite el desarrollo profesional y promueve el cambio en la calidad de vida del trabajador, basándose en fortalezas, procesos auto evaluativos y consolidando el desarrollo organizacional. Por otro lado, para Arizaga y Játiva (2016), señala que una forma apropiada para identificar mejoras en los recursos humanos es el usar evaluaciones de desempeño basada en estimadores para obtener el mejor perfil para el puesto, logrando reducir las brechas. Según la investigación de Moreno (2014), manifiesta que el desempeño se evalúa mediante el uso de indicadores de gestión y se pliega a la normatividad, para lograr sus fines, satisfacer a la comunidad, asociado al desarrollo integral de las instituciones, orientando sus esfuerzos a alcanzar altos estándares, de credibilidad y confianza. Para López, Díaz, Segredo y Pomares (2017), sostienen que la racionalidad económica es condicionante para el crecimiento del talento humano, que los estímulos son insuficientes, según estadísticas un (56,3 %) denotó interés por parte de la empresa para su autorrealización y un (37,6 %) lo percibió infrecuente. Para Alonso y García (2014), sostiene que la gestión del talento involucra un gran compromiso en aras de generar valor, así como un cambio de paradigmas asociados a la mejora de la

competitividad usando intensivamente la tecnología. Según Vera y Blanco (2019), conciben la administración del talento como elemento impredecible para cualquier empresa, para definir una estructura apropiada y formas para la realización cuantitativa y cualitativa de personal, contribuyendo a lograr los objetivos de la empresa, usando técnicas del proceso administrativo para evaluar el factor humano. Para Agudelo (2019), buscaban establecer como se realizaban los procesos formativos y su relación con los lineamientos estratégicos de la organización, estableciendo planes estratégicos y cuyas políticas persiguen fortalecer al empleado en la adquisición de responsabilidades.

A la luz de lo evidenciado se comprende la importancia que debe darse al talento humano, pues ya no es más un objeto de la organización, sino como sujeto que interactúa con grupos internos y externos que reafirman la existencia de la organización; lo anterior refuerza valores y símbolos que contribuyen a lograr las metas establecidas y a la adaptación continua a un entorno dinámico y cambiante. Estos aportes se dinamizan en la medida que la administración de recursos humanos se centra en la formación, vale decir, en la adquisición de conocimientos que le posibilitan a los colaboradores desarrollar competencias para desempeñar mejor su trabajo, incrementando su productividad y su motivación, siendo una evidente ventaja competitiva; que se da como lo argumenta Guadrón (2016), que indica esto se logra cuando el proceso se ajusta a las necesidades de la organización y existe en su planificación estratégica. Asimismo, Miles, González, y Mandirola (2018), sostiene que la inversión en talento humano genera ventajas a empresas involucradas en la economía del conocimiento y los gobiernos toman medidas para verse favorecidos con estos beneficios. De la misma forma Rivero y Dabos (2017), propuso dos enfoques sobre cómo tratar a los empleados dentro de la empresa, uno asociado a las mejores prácticas basado en la existencia de prácticas que impactan favorablemente en el desempeño de la organización y el de mejor ajuste basado en que la eficiencia del adiestramiento de recursos humanos se encuentra en función del ajuste con la estrategia de la organización. Para Chiang y San Martín (2015), dentro del área de recursos humanos se debe valorar como el desempeño releva en la satisfacción de los empleados de alto nivel, ya que según últimos estudios realizados se obtuvieron resultados auspiciosos para el género femenino. Para Franco y Bedoya (2018), la administración del talento es un aspecto preponderante promotor de la rentabilización y cohesión de organizaciones, obteniendo resultados asociados a que la administración con el fin de abaratar sus costos, solo evalúan

aspectos operativos, mas no dé crecimiento. Para Carbonel y García (2016), se aplicaron encuestas a trabajadores mayores a 1 año de trabajo, obteniendo como resultado que la mayoría de los trabajadores siempre recibían encuestas y siempre recibían resultados sobre la organización tales como que se distingue por una buena gestión y la creación de problemas laborales. El 66.7% sostiene que los recursos son insuficientes y el 48.5% que eventualmente sentían poca observación del trabajo. Para Romero y Salcedo (2019), manifiesta la importancia de fortalecer el trabajo en la gestión del talento concluyendo que hace falta recursos para la buena gestión y mayor compromiso, motivación y formación y en el proceso. Con relación al talento humano Baena (2019), determino que se puede proponer elementos estratégicos que determinen y garanticen una mejora en el nivel de productividad y la competitividad que permitiría promover el desarrollo y las evidencias de la empresa, por lo que propone relevar importancia a la administración del talento que permitiría a las organizaciones destacar en el mercado. Para Cardona, Lamadrid y Brito (2018), es importante realizar estudios asociados a la medición del clima organizacional para analizar las principales fortalezas y debilidades que afectan a las organizaciones, logrando mediante este medio mejorar su ventaja competitiva. Para Sánchez y Arévalo (2016), sostienen que la inversión en capital humano genera ventajas a las organizaciones y promueve a la toma de acciones para mejorar sus competencias económicas y que la generación, traslado y uso de nuevos conocimientos tiene como finalidad de satisfacer los objetivos de la sociedad. Para Rodríguez (2015), sugiere alinear la gestión del talento a los intereses institucionales registrados en su plan estratégico a fin de asociar las competencias de los recursos a las actividades propuestas por la organización procurando el cumplimiento de los objetivos de la misma, tornándose en un elemento clave para decidir cómo y en qué forma los recursos humanos deben considerar y desarrollar perspectivas para que se logren en forma específica los resultados institucionales.

Como antecedentes nacionales podemos mencionar Hoyos (2017), en su estudio manifiesta la pertinencia de crear una forma de administración del Talento orientado a la realización de objetivos institucionales. Asimismo, Anaya y Paredes (2015), sostiene que el cambio del entorno laboral está asociado al crecimiento en la administración del desempeño convirtiéndose en un elemento preponderante en la generación de los nuevos objetivos para la entrada en nuevos rubros, lo que requiere personas motivadas, con criterio y conocimiento de la empresa, entrenadas y comprometidas con el entorno organizacional.

En los hallazgos obtenidos por Ccahua (2018) sostiene que hay vínculo de la administración del talento y desempeño, indicando como esta primera influye en la segunda. Por otro lado, Del Castillo (2017), sostiene que existe asociación relevante sobre la administración del Talento y Desempeño Laboral, promoviendo desarrollo positivo del clima laboral, logrando satisfacer las necesidades y objetivos organizacionales. Asimismo, Arévalo (2017), sostiene que para poder estudiar el rendimiento primero es preciso establecer políticas para regular la labor entre directivos y empleados sobre cómo se realiza la labor y la determinación de rutinas para el mismo fin. Para Reque (2018), muestra la relación existente entre el liderazgo y el rendimiento, logrando un efecto motivador en el empleado lo que mejora su nivel de productividad y por ende mejora los resultados para la empresa. Según, Viveros y Alarcón (2015), sostiene que el objetivo de las organizaciones es aumentar el desempeño del personal, para lograr eficiencia el logro de sus actividades impulsadas por estrategias orientadas a la satisfacción de sus objetivos. Para Capcha y Campomares (2014), evidencian que la motivación está relacionada con el desempeño del talento humano y elevar sus logros significativamente.

La presente investigación cuenta con una sola variable denominada Gestión del talento humano, la cual exhibe diversas bases teóricas, como lo manifiestan los autores Armas, Llanos, y Traverso (2017) plantearon la concepción del trabajador tiene un cambio de paradigma, el trabajador es visto como persona que posee talento y puede desarrollarlos y aprovecharlos en beneficio de la empresa, la cual adopta modelos de administración del talento humano, usando términos como administración del capital intelectual y administración del conocimiento.

Es ese sentido, se consideró la teoría relacionada al tema, asociada a la variable Gestión del Talento Humano al respecto, Vallejo (2016), señaló que esto se refiere a ejecutar el proceso administrativo y dar seguimiento a las personas, además de integrar un repositorio de información pertinente para tomar decisiones, promover que los colaboradores se integren con la empresa, solo así se logrará la mejora de la productividad, calidad y logro de los fines empresariales. Por otro lado, comenta que las organizaciones se crean para aprovechar la cooperación de las personas. Por su gran valor en las organizaciones, Vallejo (2016), indica que la empresa de hoy sufren cambios que afectan su productividad, que promueven categorizar como preponderante al talento humano por



sus capacidades y aptitudes, cuya labor que debe ser asumida como parte de la organización. Por otro lado, Vallejo (2016), comenta también que la administración del talento humano busca relevar y fortalecer un vínculo estratégico entre organización y trabajador al evaluar la línea de carrera, movilidad, flexibilidad entre otros, que permitan obtener ventajas tanto para la organización como para el colaborador.

Respecto a la gestión del desempeño, Vallejo (2016), afirma que las circunstancias complejas pueden afectar el desarrollo laboral, debiendo motivar a los trabajadores, también se debe mantener una buena salud emocional en los trabajadores y realizar una estructura organizativa basada en el desempeño de puestos y su respectiva evaluación. Es en ese sentido la gestión del desempeño se erige como el interés de las empresas orientado a la medición, evaluación y monitoreo, cuyos resultados deben ser concluyentes; el desempeño que evalúa la conducta y los medios para ejecutarlo, las características que son las que tienen las personas y elementos importantes para tener resultados exitosos.

Según Vallejo (2016), afirma que no es solo contraprestar económicamente a las personas por su tiempo, sino que también es importante hacerlo frecuentemente mejorando su desempeño, que logren objetivos y resultados en aras de la mejora. Hay que tomar en cuenta también otro aspecto fundamental como el referido a la capacitación definida como la secuencia de construir cualidades en los individuos, logrando incrementar su productividad y logren alcanzar sus fines siendo el propósito el de capacitar e impactar en el comportamiento de los individuos para mejorar su nivel de desempeño y por ende su productividad. Otro aspecto fundamental es el de las relaciones con las personas ya que una mala gestión de este criterio puede afectar el desempeño laboral, pudiendo ser estos de índole diverso así como dificultades para transportarse entre otros, por lo general las personas tienen la capacidad para resolverlos y otros se convierten en personas problemáticas, por lo que las organizaciones invierten parte de su tiempo en solucionar conflictos, siendo necesario motivar y proporcionar ayuda en estas situaciones. En el mismo grupo de factores se considera que lograr un estado emocional excelente es preponderante para obtener felicidad. Ser feliz se asocia con un buen nivel de vida y un estado íntegro, ya que no solo se trata solo de dinero.

Respecto a la gestión del rendimiento, Vallejo (2016), sostiene que, dentro de una organización en la que exista un puesto vacante, quizá se pueda plantear a los postulantes la ejecución de una serie de pruebas evaluaciones psicológicas, test, entrevistas, debiendo establecerse estudios integrales para tomar decisiones. Asimismo, Vallejo (2016), también afirma que es necesario considerar lo importante para el cliente siendo relevante su evaluación respecto a la organización cuando adquiere productos o servicios. De igual forma Vallejo (2016), propone que una forma de mejorar la estabilidad en los colaboradores es brindar prestaciones y servicios, como formas complementarias de contraprestación. Por otro lado, Vallejo (2016), indica que el pago mensual es parte del grupo de recompensas que se ofrece a los empleados. También se conoce como contraprestaciones y servicios que promueven mejora en la forma de vida; evitando esfuerzos para generar un mejor clima laboral.

La administración del talento humano tiene diversos significados para las organizaciones, en algunos casos se teoriza como un macroproceso de recursos humanos sólidos y estructurados a fin de destacar, captar, desarrollar, motivar y cautivar colaboradores y en otros se refiere a gerenciar recursos humanos, como refiere Chiavenato (2017), quien señala que bajo una perspectiva moderna de administración del talento humano la define como un elemento que permite la participación de las personas de cualquier denominación utilizada, para lograr sus metas colectivas e individuales y es preponderante para lograr los objetivos de la empresa, porque cuenta con habilidades y condiciones que le dan dinámica a toda organización, también la Universidad de Nueva Granada (2018), señala que la administración del talento humano debe estar asociada al plan estratégico y a la misión y visión de la empresa, asignar metas, objetivos y definir las competencias deben poseer sus trabajadores.

El reconocimiento del talento del colaborador permite gestionar el desempeño iniciando la asignación de fines orientados a la generación de valor y al cumplimiento de los lineamientos de la organización. Según la Universidad de Nueva Granada (2018), la administración del talento humano es equivalente a administrar a los seres humanos en razón de sus habilidades, destrezas y competencias, con grandes habilidades para negociar, coordinar y facilitar el desarrollo de habilidades blandas.

Diversos autores hacen referencia a la administración del talento humano entre ellos Vallejo (2016), quien indica que el entorno de las organizaciones es muy dinámico en todas las actividades de la organización por lo que cada elemento productivo de la organización, debe adaptarse a los cambios y trabajar para lograr sus objetivos, asimismo indica que es muy importante considerar el talento humano como capital humano, reconociendo la labor que realiza en función de sus capacidades, aptitudes y la satisfacción de lo que realiza para que se esté se encuentre gustoso al trabajar. Para Chiavenato (2017), indica que el desempeño de una persona en el puesto asignado es diferente para cada empleado y depende de varios elementos, también señala que la intensidad de los colaboradores en función de habilidades, capacidades y observación del rol que desarrollara, por lo que el desempeño concuerda con todas las variables.

Respecto a la dimensión Nivel de Desempeño, Vallejo (2016), hace referencia a una valoración cualitativa de las actividades que desempeña cada persona en función de objetivos, metas, resultados y su desarrollo, siendo la evaluación la que valora el desempeño del colaborador así como el cumplimiento de los perfiles, ya que el interés fundamental se centra en la evaluación y monitoreo de indicadores, basándose en los resultados que deben ser concluyentes, el comportamiento y los medios para ejecutarlo, las competencias que son habilidades de las personas y los elementos importantes para lograr el éxito.

Las empresas tienen elementos para evaluar los resultados económicos, entre otros, Por lo que podríamos indicar que el éxito o fracaso en función del desempeño de la Comisaría de Pro está definido por sus colaboradores, siendo realmente importante y las empresas se avocaran prospectivamente. Surge así la necesidad de implementar nuevas formas de evaluación y control de administración de sus recursos, es para evaluar si contribuyen al logro de las metas establecidas.

Según, Tóala et al. (2017), el desempeño laboral es definido como la conducta que muestran colaboradores al lograr los fines de la organización, un destacado desempeño laboral es lo más importante dentro de una organización, mientras que para, Pernía y Carrera (2014), el desempeño laboral consta de dos componentes uno el rendimiento y otro el individuo que haciendo uso de sus habilidades y recursos, realiza sus actividades

eficientemente. Por otro lado, para, Sotomayor (2016), la evaluación de personas ha sufrido cambios en el tiempo hasta llegar a la tecnificación. En los inicios de la administración en cierta medida se aludía a este concepto para referirse a la persona más apta y el equipo que utilizará, así como lograr el desarrollo personal y entrega de estímulos para el más eficiente acorde a sus resultados.

Respecto a la dimensión nivel del rendimiento, por lo referido por Vallejo (2016), se comprende que el rendimiento laboral que se espera de una persona en un determinado puesto y tiempo no está en función de las pruebas escritas y entrevistas, está relacionado con un análisis integral a fin de que permanezca en la organización y sea productivo. En la Directiva que propone el subsistema de administración del rendimiento de la Ley Servir aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306 – 2017-SERVIR -PE del 29/12/2017 define a la “Gestión del Rendimiento como uno de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales”, de igual manera según lo comprendido del texto de Motowidlo (2003), la gestión del rendimiento hace referencia al valor global en relación a los resultados visibles que un empleado lleva a cabo en una brecha temporal determinada. Por lo que se puede inferir que medir el rendimiento está asociada a la cuantificación de lo que el colaborador ha ejecutado y su evaluación consiste en la asignación de una percepción valorativa de calidad sobre el rendimiento.

Según, Sotomayor (2016), indica que, si existe una relación entre capacitación, adiestramiento y productividad, pero sin descuidar al recurso humano y su parte emocional y generara mejoras en su rendimiento. En Perú existen esfuerzos de muchas empresas por elevar sus niveles de competitividad y productividad, en general les preocupa la productividad ya que en el momento es indispensable para conquistar el éxito, logrando obtener las expectativas del trabajador para mejorar.

Para, Koopmans (2014), el rendimiento laboral es el elemento relevante en relación con el comportamiento organizacional. Posiblemente, básicamente el vínculo entre competitividad y la productividad y el desempeño de sus integrantes. Por otro lado, Koopmans (2016), sostiene que las tendencias actuales lo conciben como una estructura

multidimensional y lo define como conductas relevantes para el cumplimiento de los fines organizacionales.

Por lo que de acuerdo a la realidad descrita se formula como problema general ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019? y enunciándose los problemas específicos como ¿Cuál es el nivel del desempeño en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019? y ¿Cuál es el nivel de rendimiento en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019?

En este contexto en la finalidad de la investigación se propuso como objetivo general Determinar el nivel de la gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019; asimismo, los fines específicos son i) Determinar el nivel de desempeño del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019, ii) Determinar el nivel de rendimiento del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019.

En tal sentido, el trabajo estudiado se justifica teóricamente, ya que el análisis teórico de la gestión del talento ha ido evolucionando, el modelo de gestión actual, diseña estrategias y políticas adecuadas en cada subsistema, que están alineadas con la estrategia institucional, en donde las personas tienen un rol estratégico alineado a los objetivos de la organización lo que les permite construir elementos para mejorar el rendimiento y generación de habilidades, medir el desempeño con la finalidad de promover el alcance de los objetivos de servicio a la población. Según, Bonilla (2014), cuando se hace referencia a la gestión de forma efectiva de las personas, resulta evidente que se habla de la nueva estructura de la administración del talento, que prioriza a los recursos humanos sobre el capital. Asimismo, en relación a la relevancia práctica, permitirá al personal que labora en las comisarías en especial a la Comisaría de Pro, identificar las deficiencias y necesidades, a fin de que desarrollar estrategias de administración del talento que permitan un mejor desempeño y rendimiento en sus labores, fortaleciendo sus capacidades lo que permitiría garantizar resultados positivos, oportunos y eficientes en los procedimientos de atención a la ciudadanía. Asimismo, se justifica metodológicamente, ya que, para lograr los fines, se utilizaron técnicas cuantitativas orientadas al análisis y síntesis en relación a mejorar la

gestión pública, determinando la variable de estudio los procedimientos para la jerarquización de los factores descriptivos y explicativos.

En la investigación se consideró la Hipótesis general siguiente: Existe diferencia significativa en el nivel de gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019. Asimismo, las hipótesis específicas siguientes: i) Existe diferencia significativa en el nivel de desempeño del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019; ii) Existe diferencia significativa en el nivel de rendimiento del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de la investigación**

Presentamos un paradigma que sustentará el estudio que es el positivista, según Hernández et al. (2018), manifiestan lo siguiente: “Entre los aspectos relevantes de este paradigma, metodológicamente se destacan, la utilización de métodos y técnicas válidos y confiables, el trabajo estadístico para un análisis objetivo y riguroso de la información, la generalización de los resultados, buscando neutralidad en la obtención de los mismos, evitando los sesgos que pudieran producirse por preferencias subjetivas o personales del investigador”. (p. 34).

El método usado es el hipotético-deductivo, tal y como sugiere, Ibáñez (2018), la estrategia es la integración de la teoría y datos, iniciando y concluyendo en el primero, o en el segundo de los términos, estableciendo la necesidad de una doble dirección entre la teoría y los datos.

El estudio se ejecutó con perspectiva cuantitativa, usando la estadística para obtener y analizar los resultados. Muñoz (2015), sostiene que una investigación es cuantitativa cuando el resultado de la misma se orienta a la parte numéricos, en buen cuantía datos estadísticos que son interpretados para dar fundamentar al objeto, hecho o fenómeno investigado.

La investigación tiene como intención ahondar el conocimiento de la variable Gestión del Talento y su dimensionamiento, por lo que el tipo de estudio es básico, pura o fundamental, la cual permite explorar las teorías generales y tiene como propósito obtener y recopilar información que permite construir un repositorio al que se va agregando la información existente, según refiere Salgado (2018), la investigación básica es la que se ejecuta con el fin de obtener nuevos conocimientos para aumentar o brindar soporte a la extensión de la teoría, no centrándose, en las aplicaciones prácticas que pueden inferirse (p. 64).

El diseño es no experimental, Hernández y Baptista (2014), manifiestan lo siguiente: El diseño del estudio representa la intersección de las fases previas del flujo de

investigación como el planteamiento problemático, creación de perspectiva teórica y las hipótesis consecuentes con fines operativos.

Por lo manifestado por Hernández et al (2018), el estudio fue no experimental, descriptiva – comparativa, transversal. Es de característica típica, no experimental ya que no se manipuló a la variable, transversal porque los datos se recolectaron dentro de un espacio y tiempo con la finalidad de analizar la variable en un momento determinado, de nivel descriptivo comparativo donde compararon los atributos de la variable por áreas de trabajo.

Para el estudio se consideró un diseño descriptivo comparativo. Para lo cual, se tomó información en tres muestras, con el fin de ver el comportamiento de la variable en ellas. Los segmentos fueron seleccionados con el fin de realizar una adecuada comparación.

El esquema de la investigación descriptiva comparativa sería el siguiente:

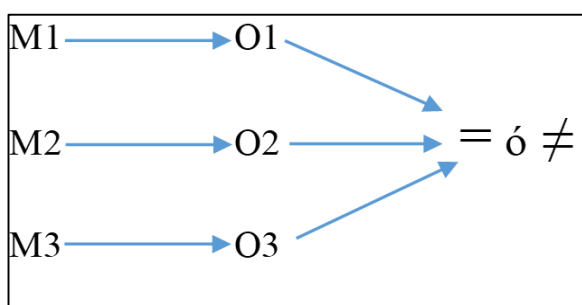


Figura 1. *Esquema de Investigación Descriptiva Comparativa.*

M1: Personal policial que labora en el área de Familia de la Comisaría de Pro

M2: Personal policial que labora en el área de Patrullaje de la Comisaría de Pro

M3: Personal policial que labora en el área de DEINPOL de la Comisaría de Pro

O1: Observación recolectada de M1

O2: Observación recolectada de M2

O3: Observación recolectada de M3

## 2.2. Operacionalización de variables

Variable Gestión del Talento



Definición conceptual, para Vallejo (2016), la administración del talento persigue el crecimiento, promueve la participación de trabajadores, incrementando las habilidades de cada colaborador.

Definición operacional, la administración del talento se evalúa en las dimensiones: Desempeño laboral y Rendimiento Laboral

#### Dimensión Desempeño Laboral

Definición Conceptual, según Vallejo (2016), el desempeño laboral corresponde a las actividades que cada empleado realiza de acuerdo a sus funciones y objetivos.

Definición Operacional, desempeño de los colaboradores es variado y se valora considerando las siguientes características: eficiencia, eficacia, calidad y economía laboral; utilizando el Cuestionario para Desempeño laboral.

#### Dimensión Rendimiento Laboral

Definición Conceptual, para Koopmans (2014), afirma que el rendimiento laboral se concibe como una estructura dimensionada y lo define como conductas relevantes para lograr las metas definidas. Por otro lado, Vallejo (2016), manifiesta que el rendimiento laboral que se espera de una persona en un determinado puesto y tiempo no está en función de las pruebas escritas y entrevistas a fin de que permanezca en la organización y sea productivo.

Definición Operacional, la dimensión rendimiento laboral se sustenta en tres áreas básicas, las cuales son: rendimiento, conductas complejas y rendimiento en el contexto; que serán medidas a través de la escala individual de Koopmans.

Tabla 1.  
*Operacionalización de la variable Gestión del Talento*

| Dimensiones       | Indicadores                                       | Ítems                                      | Escala e índice                           | Niveles o rangos              |
|-------------------|---|--|---|-------------------------------|
| Desempeño Laboral | Eficacia laboral<br>Logro objetivos.<br>Actitudes | de<br>Cuestionario para Desempeño Laboral. | Escala:<br>Ordinal<br>Nivel<br>Politómica | Bajo: 0-27<br>Medio:<br>28-55 |

|                     |  |                                |              |           |
|---------------------|--|--------------------------------|--------------|-----------|
|                     | Efectividad  | Autor(es):                     | (1,2,3)      | Alto: 56- |
|                     | Eficiencia laboral                                     | Andrés                         |              | 120       |
|                     | Productividad  | Alejandro                      | Escala del 1 |           |
|                     | Competencia  | Zerpa Sosa                     | al 3         |           |
|                     | Liderazgo  |                                | 3. Siempre   |           |
|                     | Calidad laboral  | Items: 1 - 24                  | 2. A veces   |           |
|                     | Responsabilidad  |                                | 1. Nunca     |           |
|                     | Atención   |                                |              |           |
|                     | Satisfacción   |                                |              |           |
|                     | Economía   |                                |              |           |
|                     | Distribución   |                                |              |           |
|                     | Recursos   |                                |              |           |
|                     | Presupuesto  |                                |              |           |
|                     | Rendimiento en la tarea                                | Escala de                      |              |           |
|                     | Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario | Rendimiento Laboral Individual |              |           |
|                     | Soluciones creativas para solucionar problemas         | Koopmans                       |              |           |
|                     | Desafío en el trabajo                                  | Ítems: 1 –16                   |              |           |
|                     | Comportamientos contraproducentes                      |                                |              |           |
| Rendimiento Laboral | Quejas en el trabajo.                                  |                                |              |           |
|                     | Aspectos negativos en el trabajo.                      |                                |              |           |
|                     | Agranda los problemas en el trabajo                    |                                |              |           |
|                     | Rendimiento en el contexto                             |                                |              |           |
|                     | Planifica el trabajo.                                  |                                |              |           |
|                     | Tiene habilidades laborales.                           |                                |              |           |
|                     | Participa en reuniones de trabajo                      |                                |              |           |

Fuente: Elaboración Propia

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Carrasco (2015), señala que una población es una agrupación de elementos que pertenecen al espacio en que se genera la investigación (p. 237).

Está definida por 151 efectivos policiales que trabajan en la Comisaría de Pro, del área administrativa y operativa acorde al siguiente detalle:

Tabla 2.

*Distribución de la Población de Estudio*

| Área                  | Población |
|-----------------------|-----------|
| Ofad                  | 18        |
| Familia               | 8         |
| DEINPOL               | 17        |
| Patrullaje            | 81        |
| OPC                   | 6         |
| Medidas de protección | 8         |
| Radioperadores        | 3         |
| Guardia prevención    | 10        |
| Total                 | 151       |

Fuente: Elaboración Propia

### Muestra

Carrasco (2015), manifiesta que la muestra es una fracción de la agrupación, cuyos elementos principales son objetividad y representatividad, de tal forma que los resultados puedan irradiarse a los componentes que conforman la población (p.237).

Estará representada por 106 efectivos policiales de la Comisaría de Pro.

Tabla 3.

*Distribución de la Muestra de Estudio*

| Área       | Población |
|------------|-----------|
| Familia    | 8         |
| DEINPOL    | 17        |
| Patrullaje | 81        |
| Total      | 106       |

Fuente: Área de personal de la Comisaría de Pro – 2019

El tipo de muestreo es no probabilístico, intencional debido a que el investigador seleccionó y dirigió la elección de los tres grupos (familia, DEINPOL y patrullaje) según su criterio y accesibilidad.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad**

Para recolectar información de la variable Gestión del Talento se usará la encuesta, siendo el estudio realizado a una muestra representativa, el cual emplea procedimientos estandarizados para la formulación de preguntas, con la finalidad de obtener datos numéricos relacionados con un tema en particular.

El instrumento propuesto fue el cuestionario que plantea una serie de preguntas para obtener información de un grupo de encuestados, permitiendo recopilar información para su tabulación, clasificación, descripción y análisis en un estudio.

##### **Ficha Técnica: Escala de Desempeño Laboral.**

Ficha técnica

Nombre original: Escala de Desempeño Laboral

Autor: Andrés Alejandro Zerpa Sosa

Año: 2014, Lima – Perú

Objetivo: Evaluar el nivel de desempeño laboral de cada efectivo policial

Administración: Individual

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Descripción: Consta de 24 ítems

Indicadores:

Eficacia laboral

Eficiencia laboral

Calidad laboral

Economía laboral

##### **Ficha Técnica: Escala de Rendimiento Laboral.**

Ficha técnica

Nombre original: Escala de Rendimiento Laboral de Koopmans

Autor: Koopmans (2014)

Adaptado por: Flores Buendía, Fredy Yuri

Año: 2014

Objetivo: Evaluar el nivel de rendimiento laboral de cada efectivo policial

Administración: Individual

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Descripción: Consta de 16 ítems

Indicadores:

Rendimiento en la tarea

Comportamientos contraproducentes

Rendimiento en el contexto

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Tabla 4.

*Validez del instrumento Gestión del Talento Humano*

| Experto                      | Decisión           | Observación           |
|------------------------------|--------------------|-----------------------|
| Dr. Yolvi Ocaña Fernández    | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| Dr. Ángel Salvatierra Melgar | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| Dr. Alberto Carranza Pérez   | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| Mg. Manuel Narro Andrade     | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| Mg. Elvis Guzmán Aquije      | Existe suficiencia | Procede su aplicación |

Fuente: Elaboración Propia

El cuestionario Gestión del Talento, presenta validez de contenido, ya que vincula a la literatura relacionada a la variable y los cinco expertos otorgaron su conformidad respectiva, para su aplicación en la muestra seleccionada; según refiere Vara (2002), indica que también se le conoce como criterio de jueces.

Para la validación de contenido se utilizó la validación de Aiken que es un coeficiente que admite medir la relevancia de los ítems en relación a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de N jueces. Este coeficiente combina la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico, Escurra (1988).

Tabla 5.

*Validación del coeficiente de Aiken*

|     | c | p | r | s | v   |
|-----|---|---|---|---|-----|
| Ex1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.6 |
| Ex2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.6 |
| Ex3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.6 |
| Ex4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.6 |
| Ex5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.6 |

$$n = 5$$

$$c = 2$$

$$\text{Promedio} = 0.6$$

Se utilizó la siguiente fórmula:  $V = S / (n - (c - 1))$

Según Ecurra (1988), en los grupos de cinco, seis y siete jueces y expertos se necesita total acuerdo para que el ítem sea válido, por lo que el resultado obtenido con la V de Aiken es válido.

La confiabilidad del instrumento se determina por el estadístico fiabilidad para la presente investigación por el alfa de Cronbach desarrollado por J.L. Cronbach. El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta al menos dos alternativas. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los valores siguientes:

Tabla 6.

*Niveles de Confiabilidad*

| Valores        | Nivel                  |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0      | No es confiable        |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad     |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |

|                |                      |
|----------------|----------------------|
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad   |

Fuente: Ruiz Bolívar, C. (2002)

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola aplicación del instrumento de medición Hernández y Baptista (2014).

Según Hernández et al (2018) manifiestan que la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento genera evidencia consistente (p. 200).

Se validó el instrumento para la variable Gestión del Talento utilizándose la prueba de fiabilidad por el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo una puntuación de 0.980.

Tabla 7.

*Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano*

| Variable            | Estadísticas de fiabilidad    |                |
|---------------------|-------------------------------|----------------|
|                     | Alfa de Cronbach <sup>a</sup> | N de elementos |
| Gestión del Talento | 0.980                         | 40             |
| Dimensiones         |                               |                |
| Desempeño Laboral   | 0.978                         | 24             |
| Rendimiento Laboral | 0.940                         | 16             |

Considerando los resultados tenemos un alfa de Cronbach igual a 0.980 para los 40 ítems del cuestionario, lo que demuestra que el instrumento permite recabar información coherente y consistente.

Según Hernández et al (2010) La confiabilidad de un instrumento es el nivel en que produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Considerando los resultados tenemos un alfa de Cronbach igual a 0.978 para los 24 ítems del cuestionario, Desempeño Laboral.

Considerando los resultados tenemos un alfa de Cronbach igual a 0.940 para los 16 ítems del cuestionario, lo que demuestra que el instrumento de Rendimiento Laboral.

Tabla 8.

*Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano. Prueba KMO*

| KMO y prueba de Bartlett                                |                           |          |
|---|---------------------------|----------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser - Meyer - Olkin |                           | 0.852    |
| Prueba de esfericidad de Bartlett                       | Chi - cuadrado aproximado | 4286.819 |
|   | gl                        | 780      |
|   | Sig.                      | 0.000    |

Fuente: Elaboración Propia

La medida de la muestra indica un KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) igual a .852, definido como excelente por Kaiser & Rice (1974), además se obtuvo un test de Esfericidad de Bartlett también adecuado  $p=0,000 < 0,005$ )

## 2.5. Procedimiento

El usado para analizar los datos fue el estadístico en los niveles descriptivo e inferencial.

Frecuencias y porcentajes

Prueba no paramétrica Kruskal Wallis para comparar grupos

Técnica del Software: Se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS 24.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis

## 2.6. Método de análisis de datos

Posterior a la identificación y selección de un instrumento para evaluar la vinculación con las dimensiones fueron adaptadas por el autor del presente estudio, quien lo puso a juicio de expertos, obteniendo conformidad para la aplicación del instrumento a la muestra constituida por 106 efectivos policiales de la Comisaría de Pro, los resultados obtenidos fueron sometidos a la prueba de alfa de Cronbach, obteniendo confiabilidad de 0,980. Para analizar los datos obtenidos de la variable gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019 se tabularon utilizando el



software SPSS versión 24, los cuales se sistematizaron en tablas porcentuales simples y cruzadas y finalmente se realizó la prueba de hipótesis, a través de Kruskal Wallis.

Se utilizaron los siguientes baremos con niveles o rangos para realizar la descripción y resultados de la variable y sus dimensiones:

Tabla 9.

*Rangos de la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones*

|        | Dimensión1        | Dimensión 2         | Variable 1                 |
|--------|-------------------|---------------------|----------------------------|
| Rango  | Desempeño laboral | Rendimiento laboral | Gestión del Talento Humano |
| Bajo:  | [0 – 16]          | [0 – 11]            | Bajo: 0 – 27               |
| Medio: | [17 – 33]         | [12 – 23]           | Medio: 28 - 55             |
| Alto:  | [34 – 72]         | [24 - 48]           | Alto: 56 - 120             |

Fuente: Elaboración Propia

## **2.7. Aspectos éticos**

En todo momento se respetó el anonimato de los encuestados, la confiabilidad de la información consignada en el presente trabajo, el derecho a la confidencialidad, salvaguardando la información de los efectivos policiales obtenida en esta investigación y los derechos de autor correspondiente. Se informó a los participantes las características de la investigación, protegiendo su bienestar y dignidad.

### III. Resultados

A continuación, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación, posterior al trabajo realizado y presentación de resultados respecto al nivel de la gestión del talento humano en la Comisaría de Pro.

Tabla 10.

*Niveles porcentuales de la percepción acerca de la Variable Gestión del Talento en la Comisaría de Pro, 2019*

| Niveles de la Gestión del Talento | Gestión del Talento | Dimensiones de la Gestión del Talento |                     |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|
|                                   |                     | Desempeño Laboral                     | Rendimiento Laboral |
| Nivel Bajo                        | 31.1%               | 31.1%                                 | 34.9%               |
| Nivel Medio                       | 40.6%               | 39.6%                                 | 39.6%               |
| Nivel Alto                        | 28.3%               | 29.2%                                 | 25.5%               |

Fuente: Elaboración Propia

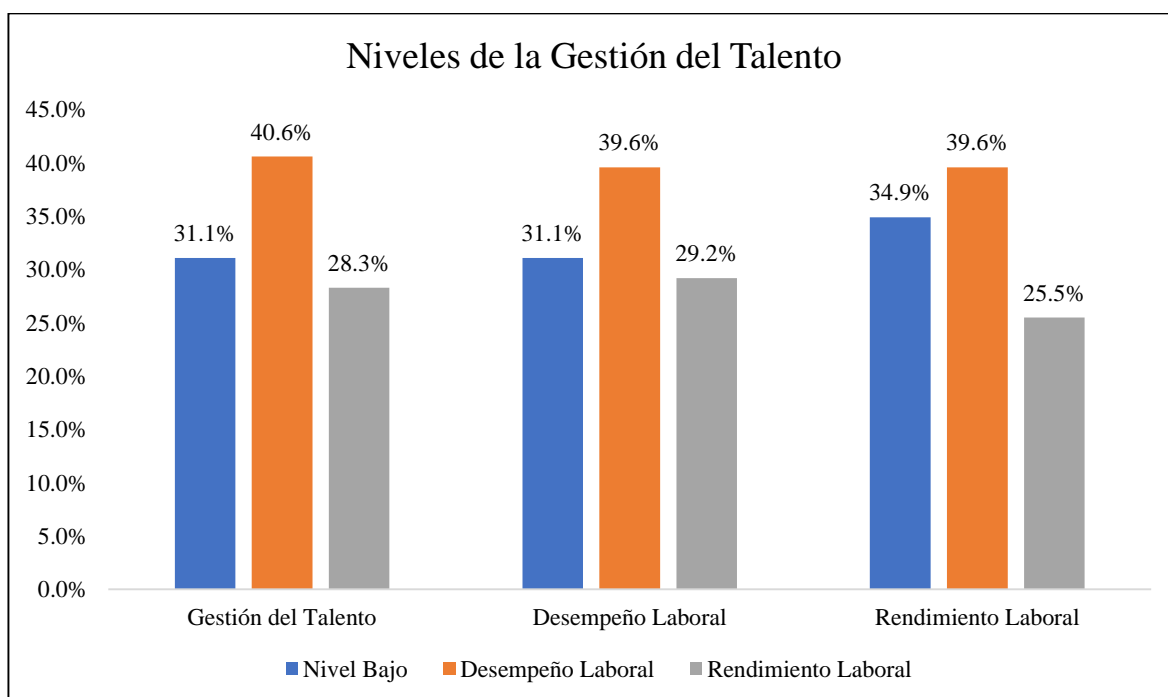


Figura 2. *Categoría de percepción porcentuales acerca del nivel de la Gestión del Talento en la Comisaría de Pro, 2019*

En relación a los datos observados en la tabla 10 y figura 2, se presentan las evidencias acerca de la percepción que existe en los efectivos policiales de la Comisaría de Pro sobre el nivel de la variable gestión del talento, en los cuales se verifica que el 40.6% de los

efectivos policiales perciben el nivel medio, el 31.1% el nivel alto y el 28.3% el nivel bajo, asimismo en relación a la dimensión desempeño laboral se aprecia que el 39.6% de los efectivos policiales perciben el nivel medio, el 31.1% el nivel alto y el 29.2% el nivel bajo y respecto a la dimensión rendimiento laboral se observa que el 39.6% de los efectivos policiales perciben el nivel medio, el 34.9% el nivel alto y el 25.5% el nivel bajo.

Tabla 11.

*Niveles porcentuales de la percepción acerca de la Dimensión de Desempeño Laboral de Pro, 2019*

| Nivel de Desempeño Laboral |             |            |            |
|----------------------------|-------------|------------|------------|
|                            |             | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos                    | Nivel Bajo  | 33         | 31.1       |
|                            | Nivel Medio | 42         | 39.6       |
|                            | Nivel Alto  | 31         | 29.2       |
|                            | Total       | 106        | 100        |

Fuente: Elaboración Propia

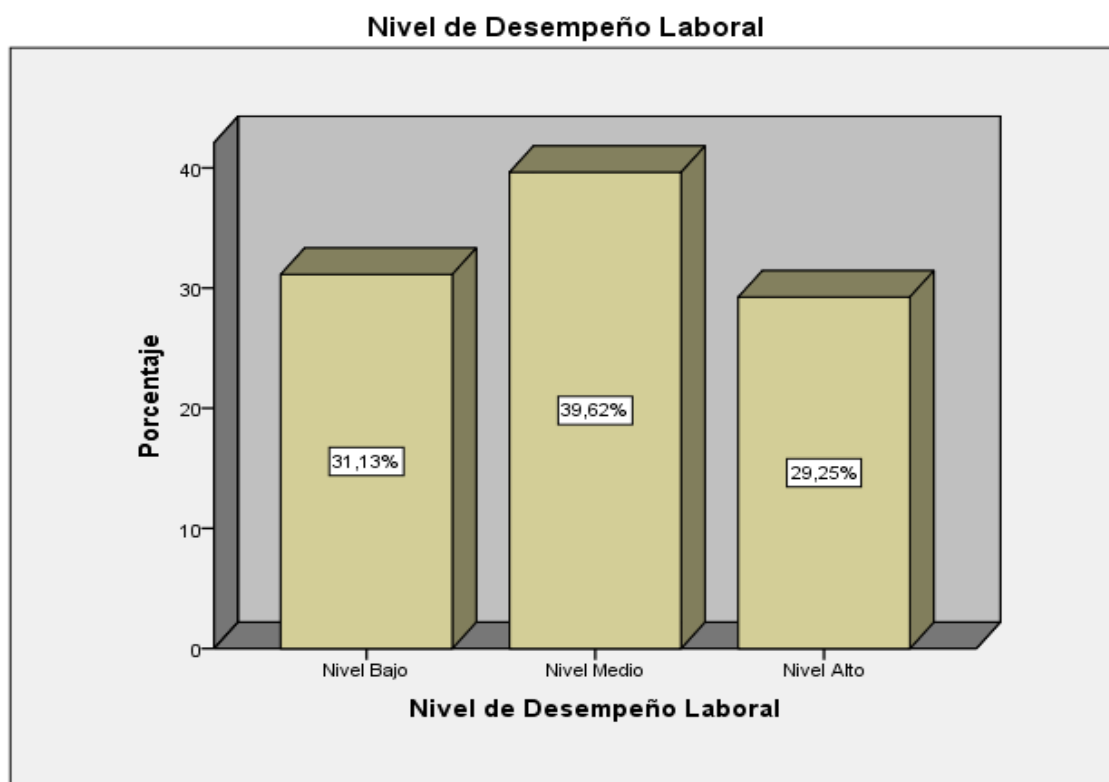


Figura 3. *Categoría de percepción porcentuales acerca del nivel del desempeño laboral en la Comisaría de Pro,2019*

En relación con los datos observados en la tabla 11 y figura 3, se presentan los resultados acerca de la percepción que existe en los efectivos policiales de la Comisaría de Pro sobre el nivel de la dimensión Desempeño Laboral, en los cuales se aprecia que el 39.6% de los efectivos policiales perciben el nivel medio, el 31.13% el nivel bajo y el 29.3% el nivel alto.

Tabla 12.

*Niveles porcentuales de la percepción acerca de la Dimensión de Rendimiento Laboral de Pro, 2019*

| Nivel de Rendimiento Laboral |             |            |            |
|------------------------------|-------------|------------|------------|
|                              |             | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos                      | Nivel Bajo  | 37         | 34.9       |
|                              | Nivel Medio | 42         | 39.6       |
|                              | Nivel Alto  | 27         | 25.5       |
|                              | Total       | 106        | 100        |

Fuente: Elaboración Propia

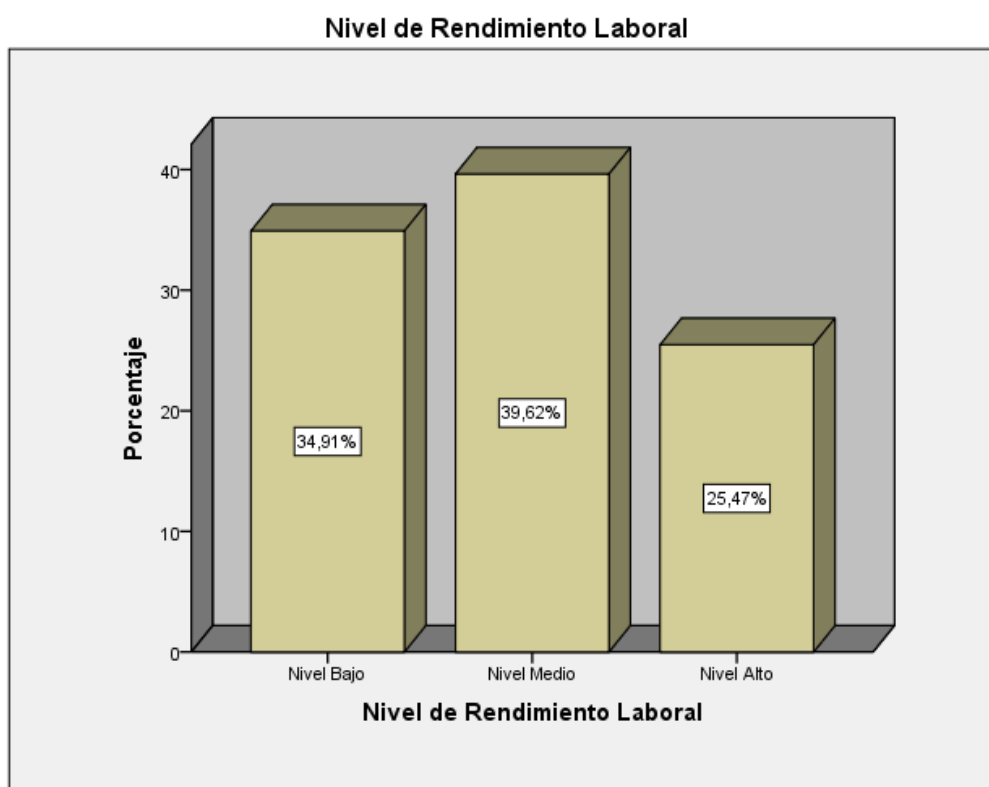


Figura 4. *Categoría de percepción porcentuales acerca del nivel del rendimiento laboral en la Comisaría de Pro, 2019*

En relación con los datos observados en la tabla 12 y figura 4, se presentan los resultados acerca de la percepción que existe en los efectivos policiales de la Comisaría de Pro sobre el nivel de la dimensión Rendimiento Laboral, en los cuales se aprecia que el 39.62% de los efectivos policiales perciben el nivel medio, el 35% el nivel bajo y el 25.47% el nivel alto.

Tabla 13.

*Comparación porcentual entre los niveles de la Gestión del Talento en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019*

|                     |             | Área de Trabajo |              |          |              |            |                 |
|---------------------|-------------|-----------------|--------------|----------|--------------|------------|-----------------|
|                     |             | Familia         |              | DEINPOL  |              | Patrullaje |                 |
|                     |             | Recuento        | % en Familia | Recuento | % en DEINPOL | Recuento   | % en Patrullaje |
| Gestión del Talento | Nivel Bajo  | 6               | 75.0%        | 12       | 70.6%        | 15         | 18.5%           |
|                     | Nivel Medio | 1               | 12.5%        | 5        | 29.4%        | 37         | 45.7%           |
|                     | Nivel Alto  | 1               | 12.5%        | 0        | 0.0%         | 29         | 35.8%           |

Fuente: Elaboración Propia

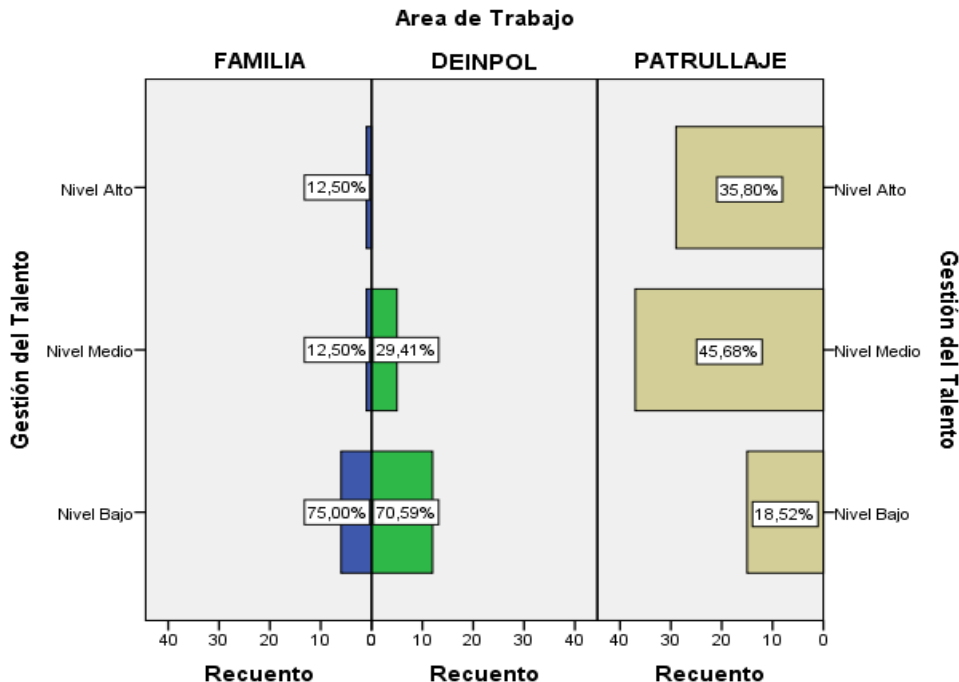


Figura 5. *Comparación porcentual entre los niveles de la Gestión del Talento en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019*

Fuente: Elaboración Propia

En la figura 5 se observa los resultados de la comparación porcentual de los niveles de la variable gestión del talento en las diferentes áreas, en donde se percibe un nivel bajo de la gestión del talento de 75% en el área de familia, 70.59% en el área de DEINPOL y 18.52% en el área de patrullaje, se observa un nivel medio de percepción de la gestión de talento de 12.5% en el área de familia, 29.41% en el área de DEINPOL y 45.68% en el área de patrullaje y finalmente respecto a la percepción del nivel alto se manifiesta un 12.5% en el área de familia y 35.8% en el área de patrullaje.

Tabla 14.

*Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Desempeño Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019*

|                   |             | Área de Trabajo |              |          |              |            |                 |
|-------------------|-------------|-----------------|--------------|----------|--------------|------------|-----------------|
|                   |             | Familia         |              | DEINPOL  |              | Patrullaje |                 |
|                   |             | Recuento        | % en Familia | Recuento | % en DEINPOL | Recuento   | % en Patrullaje |
| Desempeño Laboral | Nivel Bajo  | 6               | 75.0%        | 11       | 64.70%       | 16         | 19.8%           |
|                   | Nivel Medio | 1               | 12.5%        | 6        | 35.30%       | 35         | 43.2%           |
|                   | Nivel Alto  | 1               | 12.5%        | 0        | 0.00%        | 30         | 37.0%           |

Fuente: Elaboración Propia

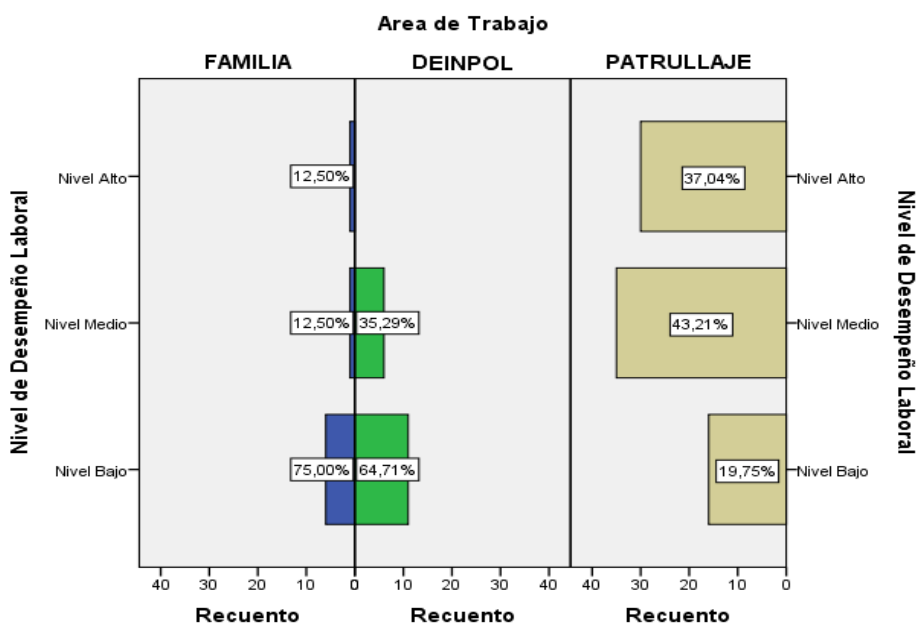


Figura 6. *Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Desempeño Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019*

Fuente: Elaboración Propia

En la figura 6 se observa los resultados de la comparación porcentual de los niveles de la dimensión desempeño laboral en las diferentes áreas, en donde se percibe un nivel bajo del desempeño laboral de 75% en el área de familia, 64.7% en el área de DEINPOL y 19.8% en el área de patrullaje, se observa un nivel medio de percepción del desempeño laboral de 12.5% en el área de familia, 35.3% en el área de DEINPOL y 43.2% en el área de patrullaje y finalmente respecto a la percepción del nivel alto se manifiesta un 12.5% en el área de familia y 37% en el área de patrullaje

Tabla 15.

*Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Rendimiento Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019*

|                     |             | Área de Trabajo |              |          |              |            |                 |
|---------------------|-------------|-----------------|--------------|----------|--------------|------------|-----------------|
|                     |             | Familia         |              | DEINPOL  |              | Patrullaje |                 |
|                     |             | Recuento        | % en Familia | Recuento | % en DEINPOL | Recuento   | % en Patrullaje |
| Rendimiento Laboral | Nivel Bajo  | 6               | 75.0%        | 12       | 70.6%        | 19         | 23.5%           |
|                     | Nivel Medio | 1               | 0.0%         | 3        | 17.6%        | 39         | 48.1%           |
|                     | Nivel Alto  | 1               | 25.0%        | 2        | 11.8%        | 23         | 28.4%           |

Fuente: Elaboración Propia

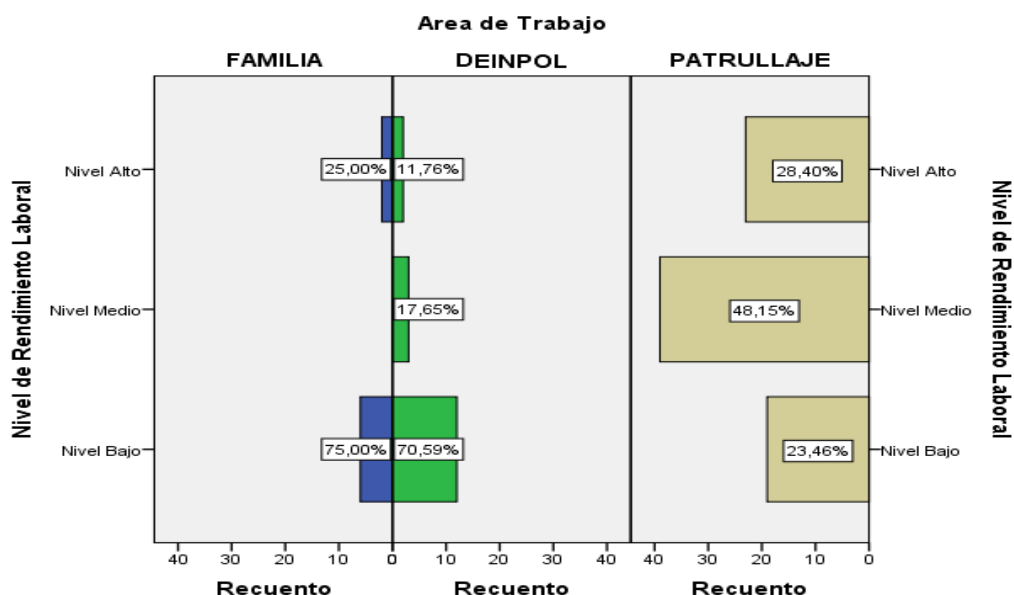


Figura 7. *Comparación porcentual entre los niveles de la Dimensión Rendimiento Laboral en las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje de la Comisaría de Pro, 2019*

Fuente: Elaboración Propia

En la figura 7 se observa los resultados de la comparación porcentual de los niveles de la dimensión rendimiento laboral en las diferentes áreas, en donde se percibe un nivel bajo del rendimiento laboral de 75% en el área de familia, 70.6% en el área de DEINPOL y 23.5% en el área de patrullaje, se observa un nivel medio de percepción del rendimiento laboral de 0.0% en el área de familia, 17.6% en el área de DEINPOL y 48.1% en el área de patrullaje y finalmente respecto a la percepción del nivel alto se manifiesta un 25% en el área de familia, 11.8% en el área de DEINPOL y 28.4% en el área de patrullaje

### **Resultados inferenciales**

Se muestran los resultados inferenciales, para la prueba de hipótesis del trabajo de investigación.

#### Decisión estadística

Para la prueba de hipótesis, a continuación, se muestra el nivel de significación estadística, es decir, la confianza que se le atribuye, el cual estará representado por  $\alpha$  (0.05) y un nivel de confianza al 95%, bajo las siguientes condiciones:

Si  $p\_valor < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p\_valor > \alpha$ ; no se rechaza la hipótesis nula, demostrando muchas veces que no existe diferencias entre poblaciones semejantes a las que se aplicó el instrumento.

#### Estadístico de prueba

Prueba de Kruskal Wallis, es una prueba no paramétrica de rangos múltiples para muestras independientes, que pueden provenir o no de la misma población.

#### Prueba de hipótesis general

Se muestran los resultados de la prueba de hipótesis para muestras independientes en referencia a la comparación de las categorías de percepción del nivel de la Gestión del Talento en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019



Tabla 16.

*Contraste de Hipótesis*

|                     |            | Rangos |                | Estadísticos de prueba <sup>a,b</sup> |        |
|---------------------|------------|--------|----------------|---------------------------------------|--------|
|                     |            | N      | Rango promedio | Estadísticos                          | valor  |
| Gestión del Talento | Familia    | 8      | 34.38          | Kruskal Wallis                        | 18.843 |
|                     | DEINPOL    | 17     | 36.32          | gl                                    | 2      |
|                     | Patrullaje | 81     | 58.99          | Sig. Asintótica                       | 0.000  |
|                     | Total      | 106    |                |                                       |        |
| Desempeño Laboral   | Familia    | 8      | 26.31          | Kruskal Wallis                        | 21.838 |
|                     | DEINPOL    | 17     | 39.47          | gl                                    | 2      |
|                     | Patrullaje | 81     | 59.13          | Sig. Asintótica                       | 0.000  |
|                     | Total      | 106    |                |                                       |        |
| Rendimiento Laboral | Familia    | 8      | 31.06          | Kruskal Wallis                        | 21.714 |
|                     | DEINPOL    | 17     | 33.47          | gl                                    | 2      |
|                     | Patrullaje | 81     | 59.92          | Sig. Asintótica                       | 0.000  |
|                     | Total      | 106    |                |                                       |        |

a. Prueba de Kruskal - Wallis

b. Variable de agrupación: Área de Trabajo

Hipótesis de investigación.

Ho: No existe diferencia significativa en el nivel de gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

Ha: Existe diferencia significativa en el nivel de gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

Respecto al resultado de la hipótesis general en cuanto a la gestión del talento; la prueba de independencia como variación de la prueba de Kruskal Wallis, generando un valor de 18,843; contrastado con el nivel de significación estadística en comparación del valor de significación; como  $p\_valor = 0.00 < \alpha (0.05)$ , implica rechazar la hipótesis nula: Existe diferencia significativa en el nivel de gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

Ha: Existe diferencia significativa en el nivel de Desempeño Laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

Respecto al resultado de la hipótesis específica en cuanto al desempeño laboral; la prueba de independencia como variación de la prueba de Kruskal Wallis, arrojando un valor de 21,838; comparado con del nivel de significación estadística en comparación del valor de significación; como  $p\_valor = 0.00 < \alpha (0.05)$ , implica rechazar la hipótesis nula: Existe diferencia significativa en el nivel de Desempeño Laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

Hipótesis específica 2

Ho: No existe diferencia significativa en el nivel de rendimiento laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

Ha: Existe diferencia significativa en el nivel de rendimiento laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019

Respecto al resultado de la hipótesis específica en cuanto al rendimiento laboral; la prueba de independencia como variación de la prueba de Kruskal Wallis, arrojando un valor de 21,714; en comparación del nivel de significación estadística en comparación del valor de significación; como  $p\_valor = 0.00 < \alpha (0.05)$ , implica rechazar la hipótesis nula: Existe diferencia significativa en el nivel de Rendimiento Laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019.

#### **IV. Discusión**

Se presenta la contrastación y sustento de los resultados que se obtuvieron de la presente investigación, enfocada a los objetivos y las hipótesis presentadas, con la intención de verificar los supuestos del trabajo planteados, y aportar más información para abrir nuevas vías de investigación en el estudio sobre administración del talento humano en la Comisaría de Pro.

Para el presente estudio, se planteó como objetivo general, determinar el nivel de la gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019; obteniendo como resultados, el 31.1% de los efectivos policiales consideran que el nivel de gestión de talento es bajo, el 40.6% consideran que el nivel es medio, mientras que el 28.3% de los efectivos policiales consideran que el nivel es alto; este nivel de gestión muestra una percepción relacionada con la asignación de presupuesto para la adquisición de los recursos establecidos para la ejecución de las tareas de cada área. En lo que concierne a esta percepción, se pudo constatar que el presupuesto necesario para realizar el trabajo en cada área de la Comisaría de Pro es deficiente, evidenciándose en la falta de desarrollo de proyectos.

Respecto al contraste de la hipótesis general: Existe diferencia significativa en el nivel de gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba Kruskal - Wallis  $p=0,000 < 0.05$ . Estos resultados estadísticos podemos contrastarlos con los estudios realizados por Álvarez (2018) quien aplicó un cuestionario auto administrado, que explora aspectos relacionados con la gestión del talento en donde se obtuvieron como resultados que el 72.7% de los encuestados refirió que siempre recibían evaluaciones sobre sus competencias y resultados de trabajo y el 60.6% reconoció que se evaluó su adecuación al puesto, así mismo el 81.8% señalaron que la posibilidad de alcanzar un desarrollo técnico y profesional los motiva a permanecer en el puesto de trabajo, entre otros llegando a la conclusión de que la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables, en especial aquellas relacionadas con la falta de recursos materiales, y el pobre estímulo para la creación de nuevas ideas lo que genera ambientes de trabajo.

Por otra parte, en los resultados obtenidos por (Galeas, 2015), concluyen que: La administración del Talento se relaciona significativamente con la administración de la calidad del servicio que se encuentran, permitiendo a los profesionales ser más productivos y participativos, esto se puede corroborar respecto al indicador productividad como parte de la eficiencia laboral en donde se percibe un nivel alto por parte de los efectivos, es importante señalar los resultados que obtuvo (Moreno, 2014), quien señala que las acciones de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional se enlace con el proceso de Gestión del Talento y con el desarrollo organizacional, por lo que el desempeño y resultados se miden a través de indicadores de gestión diseñados para tal resultado y se encuentran enlazados dentro de una normatividad legal que direcciona su cumplimiento, bajo esa afirmación se puede corroborar en los resultados de la investigación en relación a la percepción de nivel medio de la gestión del talento, relacionados con la eficiencia laboral respecto a los indicadores de productividad, competencia y liderazgo, por consiguiente, al analizar los resultados, se sugiere la implementación de indicadores de gestión que midan adecuada y periódicamente el desempeño laboral y rendimiento de los colaboradores que laboran en las áreas de DEINPOL, Familia y Patrullaje en las Comisarías, así como elaboren y apliquen un Plan de Capacitación continuo y permanente a dichos efectivos con el fin de optimizar sus capacidades y habilidades.

Respecto al primer objetivo específico, relacionado con la dimensión nivel de desempeño laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019, se evidenciaron los siguientes resultados el 31.1% de los efectivos policiales estiman que el desempeño laboral es de nivel bajo, el 39.6% , opinan que es de nivel medio y el 29.2% que de nivel alto; este nivel de desempeño laboral responde a componentes evaluados como, la eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía; Se evidencia que el nivel de percepción “medio” es el que cuenta con mayor porcentaje. Respecto al contraste de la hipótesis específica 1: Existe diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba Kruskal Wallis  $p= 0,000 < 0,05$ . Los resultados estadísticos obtenidos nos señalan, que los factores más relevantes que cuentan con índices de percepción de nivel medio son: distribución, recursos y presupuesto económicos. El nivel de desempeño laboral medio, responde a que los efectivos policiales no logran realizar las actividades establecidas según su puesto debido a que la Comisaría

no les ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo, aplazando de esta manera, la consecución de las actividades establecidas, en el período de tiempo asignado; por lo que en consecuencia esto redundaría de forma negativa de la Comisaría de Pro. Respecto al factor eficacia laboral, se evidencia que el espíritu de trabajo eficaz realizado, aporta el logro de los objetivos propuestos en la Comisaría, así mismo los efectivos policiales tienen actitud para innovar ideas de trabajo y que el trabajo en equipo es efectivo, ya que éstos están centrados en desarrollar sus labores con efectividad y compromiso. Para el factor eficiencia laboral, en los resultados obtenidos se evidencia con mayor porcentaje el nivel alto respecto a la productividad, la competencia y el liderazgo en el personal policial resaltando el liderazgo con el ejemplo.

Con relación al factor calidad laboral, los resultados de la percepción corresponden al nivel medio ya que se muestran resultados positivos de responsabilidad en el cumplimiento de tareas encomendadas, demostrando una actitud de responsabilidad y apoyo entre compañeros de un área específica; sin embargo no sienten que se preste la atención al trabajo desempeñado por parte de los jefes de las áreas, esto afecta de manera negativa al cumplimiento regular de las metas del área al que pertenecen, lo que contribuye a que no exista una visión de grupo y colaboración entre los efectivos policiales lo que viene afectando el funcionamiento de las áreas de la Comisaría de Pro.

Estos hallazgos se pueden relacionar con los obtenidos por los autores como Alarcón (2015) quien concluyó señalando que: Es evidente que mediante el desarrollo de estrategias que favorezcan al logro colectivo de los fines institucionales se puede fortalecer el desempeño laboral de las personas, logrando así la eficiencia en sus actividades laborales, así mismo los resultados obtenidos en la investigación son similares a los hallazgos alcanzados por (Ccahua, 2018) en su investigación gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General- PNP, 2018, en donde propone que entre las variables gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, 2018 existe una relación directa, es decir que si se mejora la gestión del talento humano es altamente probable que se incremente el nivel del desempeño policial, los resultados obtenidos por Zans (2016) en su tesis, concluye manifestando que : Hay un bajo nivel de desempeño laboral ya que las decisiones se toman de forma individual, por lo que

se debería mejorar el clima organizacional para que incida positivamente en el desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, estos resultados también se observan en la presente investigación sobre todo en el área de familia de la Comisaría de Pro, 2019, en donde se evidencia la percepción del nivel de desempeño laboral bajo.

En relación a los resultados mostrados en los párrafos anteriores, referido al nivel de desempeño laboral, es preciso contrastarlos a la teoría expuesta en la presente investigación, por lo que, en función a lo establecido por Vallejo (2016) es necesario que la institución policial realice evaluación continua del desempeño laboral basándose ésta en la medición, evaluación y monitoreo, en un período de tiempo determinado el cual debe estar enfocado en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias, habilidades y aptitudes de los efectivos policiales.

Con respecto al segundo y último objetivo específico, relacionado con la dimensión rendimiento laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019, se analizó el nivel de rendimiento laboral, pudiendo observar los siguientes resultados el 34.9% de los efectivos policiales manifiestan que el rendimiento laboral es de nivel bajo, el 39.6% consideran que el nivel de rendimiento laboral es medio, mientras que el 25.5% de los efectivos policiales consideran que el nivel es alto; este nivel de gestión muestra una percepción positiva media y baja en su mayoría. Respecto al contraste de la hipótesis específica 2: Existe diferencia significativa en el nivel de rendimiento laboral en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019. Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba Kruskal Wallis  $p=0,000 < 0,05$ . En lo que concierne a esta percepción, los resultados estadísticos obtenidos nos señalan, que los factores más relevantes que cuentan con índices de percepción de nivel medio. El nivel de rendimiento laboral medio, responde a que los efectivos policiales realizan comentarios negativos y quejas relacionados al trabajo, esta actitud responde a problemas en la gestión del talento relacionados con los procesos de incorporación y desarrollo, lo cual afecta directamente en su desempeño laboral; pues al no seleccionar apropiadamente para cada puesto de trabajo, el rendimiento en sus labores es deficiente. En relación al factor rendimiento en la tarea se evidencia un nivel medio respecto a la planificación del trabajo en el período de tiempo y parámetros establecidos, éstos resultados concuerdan con lo hallado por Arévalo (2017), quien manifestó que, para poder realizar el estudio de las

formas de gestión del rendimiento, es preciso entenderlos como un espacio de conflicto entre directivos y empleados por el control de la forma en que se realiza el trabajo y el establecimiento de rutinas.

En lo que respecta al factor soluciones creativas para solucionar problemas también se manifiesta un nivel medio en rendimiento laboral, pudiéndose contrastar con los resultados obtenidos por Reque (2018) en su tesis evidencia que existe relación entre liderazgo y gestión del rendimiento, lo que significa que aquel liderazgo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y debido a ello se producen cambios significativos en ellos y la organización.

En los resultados para el factor rendimiento en el contexto se obtuvo un nivel medio, respecto a la posesión de habilidades laborales, lo cual se puede corroborar en los resultados obtenidos por Viveros y Alarcón (2015) en su tesis en donde se evidencia que: siempre el objetivo es incrementar el desempeño laboral de los colaboradores, en condiciones normales y/o con discapacidad, logrando así con eficiencia el logro de sus actividades a través de estrategias que contribuyan con ello el logro colectivo de todos sus objetivos institucionales.

Respecto de los resultados mostrados en los párrafos anteriores, respecto al nivel de rendimiento laboral, es necesario contrastarlos con la teoría expuesta en la presente investigación, por lo que, considerando lo establecido por Vallejo (2016) quien sostiene que, para la selección apropiada de la persona que ocupará un puesto vacante dentro de una organización no basta con efectuar pruebas de personalidad, intereses y aptitudes, por lo que primero se debe efectuar un análisis de puestos, con sus requerimientos, funciones y responsabilidades. En consecuencia, podemos aseverar que existen problemas en la administración del talento, en especial con procesos de acopio e incorporación, esto afecta directamente al desempeño y rendimiento laboral; ya que, al no seleccionar a las personas con habilidades y competencias en cada puesto de trabajo, el rendimiento en sus labores es de nivel medio.

## V. Conclusiones

**Primera:** Existen diferencias en la Gestión del Talento en las áreas de familia, DEINPOL y patrullaje, tiene la prueba de independencia como variación de la prueba de Kruskal Wallis, arrojando un valor de 18,843; frente a la comparación del nivel de significación estadística en comparación del valor de significación; como  $p\_valor = 0.00 < \alpha (0.05)$ .

**Segunda:** Existen diferencias en la dimensión desempeño laboral del personal de las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje tiene la prueba de independencia como variación de la prueba de Kruskal Wallis, arrojando un valor de 21,838; frente a la comparación del nivel de significación estadística en comparación del valor de significación;  $p\_valor = 0.00 < \alpha (0.05)$ .

**Tercera:** Existen diferencias en la dimensión rendimiento laboral del personal de las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje tiene la prueba de independencia como variación de la prueba de Kruskal Wallis, arrojando un valor de 21,714; frente a la comparación del nivel de significación estadística en comparación del valor de significación; como  $p\_valor = 0.00 < \alpha (0.05)$ .



## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Que, la División de Talento Humano de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, elabore un perfil profesional para los colaboradores que laboran en las áreas de DEINPOL, Familia y Patrullaje en las comisarías, específicamente para la Comisaría de Pro, a fin de superar los hallazgos encontrados durante la presente investigación.

**Segunda:** Que, la División de Talento Humano de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP en coordinación con la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial a través de la Escuela de Educación Continua, implementen indicadores de gestión que midan adecuada y periódicamente el desempeño laboral y rendimiento laboral de los colaboradores que laboran en las áreas de DEINPOL, Familia y Patrullaje en las comisarías, así como elaboren y apliquen un Plan de Capacitación continuo y permanente a dichos efectivos con el fin de optimizar sus capacidades y habilidades.

**Tercera:** Que, la División de Talento Humano de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, implemente un Plan de Rotación Selectiva de cumplimiento obligatorio por todos los Comisarios, para reasignar fuera de dichas Dependencias, a todos los colaboradores que laboran en las áreas de DEINPOL, Familia y Patrullaje en las comisarías, y en especial a los de la Comisaría de Pro, que a pesar de haberse tomado en atención sus capacidades y habilidades, asignando al hombre idóneo en el puesto adecuado, no han alcanzado un rendimiento laboral por resultados aceptable o que no han cumplido las metas específicas de su puesto.

## VII. Referencias

- Agudelo, O. B. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. doi:<http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alfaro Castellanos, M. (2012). Administracion de Personal. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Administracion\\_de\\_personal.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf)
- Alonso, A., & García, M. F. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. doi:10.3926/ic. 518
- Anaya, G. L., & Paredes, R. J. (2015). Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano. Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1018>
- Arevalo, V. S. (2017). La implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El Caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015 - 2016. Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9897>
- Arizaga, P. F., & Jativa, S. (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora”. Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11230>
- Armas, O. Y., Llanos, E. M., & Traverso, H. P. (2017). Gestion del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Baena, N. Y. (2019). The Human Talent: A Strategic Factor for Innovation and Organizational Transformation. doi:<https://doi.org/10.21501/issn.2500-669X>
- Barba. (2017). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14586/Gualdron%20Quiroga%20Wlfran%20Felipe%202016.pdf?sequence=1>. [ Links ]
- Bonilla. (2014). Gestión de forma efectiva del compromiso y las potencialidades de las personas. Obtenido de [https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Colombia\\_Plan\\_Nacional\\_de\\_Desarrollo\\_2014\\_2018.pdf](https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Colombia_Plan_Nacional_de_Desarrollo_2014_2018.pdf)
- Capcha, C. J., & Campomares, G. J. (2014). Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho 2014. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4869>

- Carbonel, L. A., & Garcia, M. A. (2016). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. doi:<https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Cardona, A. D., Alzate, A. J., & Lora, G. H. (2018). Strategies for the management of human talent in the associations of yuqueros attached to Colfeyuca in Sucre, Colombia. doi:10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501
- Cardona, A. d., Lamadrid, V., & Brito, C. C. (2018). The management and direction of human talent from the analysis on organizational climate and its dimensions. a case study. doi:10.22519/22157360.1185
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. Obtenido de [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Ccahua, T. K. (2018). Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General-PNP, 2018. Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30288/Ccahua\\_TKZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30288/Ccahua_TKZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang, V. M., & San Martín, N. N. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2017). Gestion del Talento Humano. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://michaelvargasug.blogspot.com/2017/>
- Del Castillo, M. A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8939>
- Erazo, F. L. (2013). Obtenido de <http://areasdetuempresa.blogspot.com/2018/11/area-recursos-humanos-introduccion-el.html>
- Escurra, M. L. (1988). Cuantificaaon de la validez de contenido por criterio de jueces. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Franco, L. J., & Bedoya, Z. J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.761>
- Gaeta, C. N. (2015). La Intervención Comunicativa para la Reducción del Riesgo de Desastres. Madrid. Obtenido de [https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-73273/TesisDoctoral\\_NGaeta.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-73273/TesisDoctoral_NGaeta.pdf)
- Gáelas, G. E., & Vásquez, E. G. (2015). La Gestión del Talento Humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del

- Hospital IESS de la Ciudad de Milagro. Managua. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1698>
- Gualdron, Q. W. (2016). Análisis de la gestión del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14586/Gualdron%20Quiroga%20Wlfran%20Felipe%202016.pdf?sequence=1>.
- Hernandez. (2018). Metodología de la Investigación Científica. Area de innovación y desarrollo, S.L.
- Hernandez, E. A., Ramos, R. M., Placencia, L. B., Quimis, G. A., & Moreno, P. L. (2018). Metodologia de la Investigacion Cientifica. doi:1017993/CcylL2018.15
- Hernandez, R., & Baptista. (2014). Metodología de la Investigación.
- Hoyos, A. P. (2017). Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017. lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6342/Hoyos\\_APA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6342/Hoyos_APA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ibañez. (2018). Metodos y Tecnicas de Investigacion en Criminologia. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAAQBAJ&pg=PA100&dq=Su+estrategia+es+la+combinaci%C3%B3n+de+la+teor%C3%ADa+y+los+datos,+partiendo+y+terminando+en+el+primero,+o+en+el+segundo+de+los+t%C3%A9rminos.+Plantea+la+necesidad+de+una+doble+direcci%C3%B3n+>
- Ibañez, J. (2015). Metodos, tecnicas e instrumentos de la investigacion criminologica.
- Karen, P., & Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/Correlaci%C3%B3n\\_entre\\_las\\_competencias\\_y\\_el.html?id=urDBoAEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Correlaci%C3%B3n_entre_las_competencias_y_el.html?id=urDBoAEACAAJ&redir_esc=y)
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=Measuring+individual+work+performance%3A+Identifying+and+selecting+indicators.&rlz=1C1CHBF\\_esPE854PE854&oq=Measuring+individual+work+performance%3A+Identifying+and+selecting+indicators.&aqs=chrome..69i57.8886j0j4&sourceid=c](https://www.google.com/search?q=Measuring+individual+work+performance%3A+Identifying+and+selecting+indicators.&rlz=1C1CHBF_esPE854PE854&oq=Measuring+individual+work+performance%3A+Identifying+and+selecting+indicators.&aqs=chrome..69i57.8886j0j4&sourceid=c)
- Koopmans, L. (2016). Cross cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. doi:10.323/WOR-152237

- Lopez, P. P., Diaz, B. Z., Segredo, P. A., & Pomares, P. Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. Obtenido de [https://www.scielo.org > article > ssm > content > raw > 0864-3466-rcsp-...](https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/0864-3466-rcsp-...)
- Matabanchoy, T. S., Álvarez, P. K., & Riobamba, J. O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Miles, J., González, A., & Mandirola, N. (2018). Gestión de alto desempeño y su impacto en los resultados de la empresa: El caso de Uruguay y Argentina. Argentina. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242018000200057>
- Mondy Wayne, J. (2010). Administración de Recursos Humanos.
- Moreno, C. S. (2014). Implementación del modelo de gestión humana fundamentado en competencias en la policía nacional de Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12700/trabajo%20final%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance Handbook of psychology: industrial and organizational psychology.
- Muñoz, R. C. (2015). Metodología de la Investigación.
- Orozco. (2018). Gestión del Talento Humano y desempeño Laboral e los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Luriganchi.
- Pardo, E. C., & Diaz, V. O. (2013). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Presidencia Ejecutiva SERVIR. (2017). RE 306-2017-SERVIR-PE - Gestión del Rendimiento.
- Reque, M. M. (2018). Liderazgo y gestión del rendimiento en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2018. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17558>
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. En: Estudios Gerenciales. 2017. vol. 33, no. 142, p. 1-30. doi:10.1016/j.estger.2016.12.003
- Rodriguez, C. J. (2015). Implementation of the human talent management through competencies model in a university in Metropolitan Lima. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n2.81>
- Rodríguez, J. (2015). Implementation of the human talent management through competencies model in a university in Metropolitan Lima. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n2.81>

- Romero, P. L., & Salcedo, L. M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. San Andres. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Salgado, L. C. (2018). Manual de Investigacion. Teoria y Practicapara hacer la tesis segun la Metodologia cuantitativa. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n.html?id=DflcDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?id=DflcDwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Sánchez, R. A., & Arévalo, S. M. (2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: análisis del caso de Corea del Sur y Ecuador en el período 2001 – 2015. Ecuador. doi:<https://doi.org/10.26423/rctu.v3i3.199>
- Sanchez, R. A., & Arévalo, S. M. (2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: análisis del caso de Corea del Sur y Ecuador en el período 2001 – 2015. doi:<https://doi.org/10.26423/rctu.v3i3.199>
- Sotomayor, A. A. (2016). Administracion de Recursos Humanos. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Toala, B. S., Alvarez, P. D., Osejos, V. J., Quiñones, C. M., Soledispa, R. S., Osejos, V. A., & Caicedo, P. C. (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones. Modelo de Gestión Organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. Obtenido de [https://issuu.com/3ciencias/docs/pr\\_\\_cticas\\_de\\_innovaci\\_\\_n](https://issuu.com/3ciencias/docs/pr__cticas_de_innovaci__n)
- Universidad de Nueva Granada. (2018). Gestion del Talento Humano. Obtenido de [http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin\\_desktop.php?path=Li4vb3Zhcy9hZG1pbmlzdHJhY2lvd19lbXB5ZXNhcy9nZXN0aW9uX2RlbF90YWxlbmRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide\\_1](http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3Zhcy9hZG1pbmlzdHJhY2lvd19lbXB5ZXNhcy9nZXN0aW9uX2RlbF90YWxlbmRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide_1)
- Vallejo, C. L. (2016). Gestion del Talento Humano. Instituto de Investigaciones Universidad de Chimborazo. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/375575893/Gestion-Del-Talento-Humano>
- Vara, A. (2002). 7 pasos para una tesis exitosa. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Vera, B. A., & Blanco, A. A. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. doi:<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Viveros, A. L., & Alarcon, C. D. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi, 2018. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>

Zans, C. A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Managua. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

**Anexos**  
**Matriz de consistencia**

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES                     |  |              |                             |   |
|---|--|---|---|--|--------------|-----------------------------|---|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/>¿Cuál es el nivel del desempeño en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de rendimiento en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar el nivel de la gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Determinar el nivel de desempeño del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019</p> <p>Determinar el nivel de rendimiento del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019.</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>Existe diferencia significativa en el nivel de gestión del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/>Existe diferencia significativa en el nivel de desempeño del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019</p> <p>Existe diferencia significativa en el nivel de rendimiento del talento humano en el área de Patrullaje, DEINPOL y Familia de la Comisaría de Pro, 2019.</p> | <b>Variable: Gestión del Talento Humano</b> |  |              |                             |   |
|   |  |   | <b>Dimensiones</b>                          | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b> | <b>Escala y Valores</b>     | <b>Niveles y Rangos</b>                                   |
|   |  |   | DESEMPEÑO LABORAL                           | Eficiencia laboral<br>Productividad<br>Competencia<br>Liderazgo<br>Eficacia laboral<br>Logro de objetivos.<br>Actitudes<br>Efectividad<br>Calidad laboral<br>Responsabilidad<br>Atención<br>Satisfacción<br>Economía<br>Distribución<br>Recursos<br>Presupuesto  | 1-24         | Siempre<br>A veces<br>Nunca | Bajo:<br>0 – 27<br>Medio:<br>28 - 55<br>Alto:<br>56 - 120 |
|   |  |   | RENDIMIENTO LABORAL                         | Rendimiento en la tarea<br>Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario<br>Soluciones creativas para solucionar problemas<br>Desafío en el trabajo<br>Comportamientos contraproducentes<br>Quejas en el trabajo.<br>Aspectos negativos en el trabajo.<br>Agranda los problemas en el trabajo<br>Rendimiento en el contexto<br>Planifica el trabajo.<br>Tiene habilidades laborales.<br>Participa en reuniones de trabajo | 1-16         |                             |   |



## Operacionalización de la Variable Gestión del Talento Humano

| Dimensiones         | Indicadores  | Ítems   | Escala e índice   | Niveles o rangos                           |
|---------------------|--|---|---|--|
| Desempeño Laboral   | Eficacia laboral<br>Logro de objetivos<br>Actitudes<br>Efectividad<br>Eficiencia laboral<br>Productividad<br>Competencia<br>Liderazgo<br>Calidad laboral<br>Responsabilidad<br>Atención<br>Satisfacción<br>Economía<br>Distribución<br>Recursos<br>Presupuesto   | Cuestionario para Desempeño Laboral.<br>Autor(es): Andrés Alejandro Zerpa Sosa<br>Items: 1 - 24 | Escala:<br>Ordinal<br>Nivel Politécnica (1,2,3)<br>Escala del 1 al 3.<br>3. Siempre<br>2. A veces<br>1. Nunca | Bajo: 0-27<br>Medio: 28-55<br>Alto: 56-120 |
| Rendimiento Laboral | Rendimiento en la tarea<br>Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario<br>Soluciones creativas para solucionar problemas<br>Desafío en el trabajo<br>Comportamientos contraproducentes<br>Quejas en el trabajo.<br>Aspectos negativos en el trabajo.<br>Agranda los problemas en el trabajo<br>Rendimiento en el contexto<br>Planifica el trabajo.<br>Tiene habilidades laborales.<br>Participa en reuniones de trabajo | Escala de Rendimiento Laboral Individual<br>Koopmans<br>Ítems: 1 –16                            |   |  |

## Instrumentos de Medición Cuestionario

### DESEMPEÑO LABORAL

**Instrucciones:** El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de la gestión del talento en la Comisaría de Pro. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño y el rendimiento laboral en la Comisaría de Pro y específicamente en su departamento donde labora. Al contestar el cuestionario deberá marcar con una “X” el valor de calificación correspondiente.

#### Información general

|                        |                       |                          |
|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| <b>ÁREA DE TRABAJO</b> |                       |                          |
| <b>Área 1 FAMILIA</b>  | <b>Área 2 DEINPOL</b> | <b>Área 3 PATRULLAJE</b> |

| N° | Ítems   | Siempre<br>(3) | A veces<br>(2) | Nunca<br>(1) |
|----|---|----------------|----------------|--------------|
| 1  | El trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría   |                |                |              |
| 2  | Existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos       |                |                |              |
| 3  | En la Comisaría el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                       |                |                |              |
| 4  | En la Comisaría el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                      |                |                |              |
| 5  | Realizas tu trabajo con efectividad y compromiso  |                |                |              |
| 6  | El equipo de su trabajo es efectivo   |                |                |              |
| 7  | Existe buena productividad en su equipo de trabajo  |                |                |              |
| 8  | La productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal             |                |                |              |
| 9  | La competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                          |                |                |              |
| 10 | Los compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                   |                |                |              |
| 11 | La Comisaría propicia el liderazgo en el equipo   |                |                |              |
| 12 | Los líderes cuando asignan tareas lo hacen con el ejemplo                                       |                |                |              |
| 13 | Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda                                      |                |                |              |
| 14 | Existe entre sus compañeros responsabilidad y apoyo   |                |                |              |
| 15 | Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo               |                |                |              |
| 16 | Su jefe presta atención suficiente a su trabajo   |                |                |              |
| 17 | Se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                             |                |                |              |
| 18 | Se encuentra satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda                          |                |                |              |
| 19 | Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores |                |                |              |
| 20 | Los canales de distribución económica de la Comisaría han permitido nuevos proyectos            |                |                |              |
| 21 | La Comisaría le ofrece los recursos necesarios para realizar su                                 |                |                |              |

|    |   |  |  |  |
|----|---|--|--|--|
|    | trabajo   |  |  |  |
| 22 | Los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor   |  |  |  |
| 23 | El presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que labora en la Comisaría |  |  |  |
| 24 | La Comisaría brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo               |  |  |  |

### Escala de Rendimiento Laboral Individual

#### RENDIMIENTO LABORAL

| N° | Ítems  | Siempre (3) | A veces (2) | Nunca (1) |
|----|--|-------------|-------------|-----------|
| 1  | Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios          |             |             |           |
| 2  | Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas                              |             |             |           |
| 3  | Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes   |             |             |           |
| 4  | Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran             |             |             |           |
| 5  | En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr                                     |             |             |           |
| 6  | Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados                                   |             |             |           |
| 7  | Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo   |             |             |           |
| 8  | Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo  |             |             |           |
| 9  | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros                                      |             |             |           |
| 10 | Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo   |             |             |           |
| 11 | Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas |             |             |           |
| 12 | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre                  |             |             |           |
| 13 | Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma                           |             |             |           |
| 14 | Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas                                     |             |             |           |
| 15 | Participé activamente de las reuniones laborales   |             |             |           |
| 16 | Mi planificación laboral fue óptima  |             |             |           |

*¡Gracias por su participación!*

# Validez y confiabilidad de los instrumentos

## Análisis de Fiabilidad del instrumento

### Resumen del procesamiento de los casos

|       |                        | N   | %     |
|-------|------------------------|-----|-------|
| Casos | Válidos                | 78  | 73,6  |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 28  | 26,4  |
|       | Total                  | 106 | 100,0 |

### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,980             | 40             |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticos total elemento   |  |   |                                      |
|---|--|---|--------------------------------------|
|   | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida |
| El trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría   | 90,54  | 457,680   | ,716                                 |
| Existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos       | 90,54  | 456,615   | ,786                                 |
| En la Comisaría el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                       | 90,58  | 456,455   | ,786                                 |
| En la Comisaría el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                      | 90,77  | 458,284   | ,732                                 |
| Realizas tu trabajo con efectividad y compromiso  | 90,46  | 454,641   | ,828                                 |
| El equipo de su trabajo es efectivo   | 90,63  | 453,016   | ,832                                 |
| Existe buena productividad en su equipo de trabajo  | 90,60  | 453,927   | ,803                                 |
| La productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal             | 90,67  | 453,913   | ,801                                 |
| La competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                          | 90,71  | 453,535   | ,794                                 |
| Los compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                   | 90,76  | 451,901   | ,838                                 |
| La Comisaría propicia el liderazgo en el equipo   | 90,76  | 451,226   | ,816                                 |
| Los líderes cunado asignan tareas lo hacen con el ejemplo                                       | 90,78  | 451,705   | ,806                                 |
| Cumplen con responsabilidad las tareas que se les encomienda                                    | 90,55  | 452,744   | ,799                                 |
| Existe entre sus compañeros responsabilidad y apoyo   | 90,62  | 453,798   | ,804                                 |
| Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo               | 90,65  | 452,333   | ,809                                 |
| Su jefe presta atención suficiente a su trabajo   | 90,67  | 451,264   | ,824                                 |
| Se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                             | 90,55  | 452,380   | ,812                                 |
| Se encuentra satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda                          | 90,76  | 451,641   | ,782                                 |
| Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores | 90,68  | 451,260   | ,804                                 |
| Los canales de distribución económica de la Comisaría han permitido nuevos proyectos            | 90,87  | 450,477   | ,744                                 |
| La Comisaría le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                         | 90,95  | 454,179   | ,673                                 |
| Los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor       | 90,87  | 451,048   | ,795                                 |
| El presupuesto es suficiente para la cantidad actual de persona que labora en la Comisaría      | 91,08  | 451,423   | ,724                                 |
| La Comisaría brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo                   | 91,08  | 448,617   | ,826                                 |
| Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios         | 90,58  | 454,091   | ,795                                 |
| Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas                             | 90,64  | 455,428   | ,744                                 |
| Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes  | 90,78  | 456,380   | ,687                                 |
| Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran            | 90,76  | 451,330   | ,813                                 |
| En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr                                    | 90,64  | 452,856   | ,769                                 |
| Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados                                  | 90,69  | 451,592   | ,815                                 |
| Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo  | 90,73  | 454,407   | ,745                                 |
| Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo   | 91,31  | 461,722   | ,410                                 |
| Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros                                     | 91,32  | 456,744   | ,484                                 |
| Agradecí los problemas que se presentaron en el trabajo   | 91,47  | 459,318   | ,470                                 |
| Me concentre en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarme en las cosas positivas | 91,38  | 459,331   | ,438                                 |
| Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa               | 91,46  | 457,680   | ,508                                 |
| Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma                          | 90,78  | 448,926   | ,827                                 |
| Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas                                    | 90,79  | 447,724   | ,833                                 |
| Participé activamente de las reuniones laborales  | 90,76  | 448,031   | ,841                                 |
| MI planificación laboral fue óptima   | 90,79  | 448,503   | ,816                                 |

| Estadísticos de los elementos   |       |                   |    |
|---|-------|-------------------|----|
|   | Media | Desviación típica | N  |
| El trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría   | 2,59  | ,612              | 78 |
| Existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos       | 2,59  | ,591              | 78 |
| En la Comisaría el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                       | 2,55  | ,595              | 78 |
| En la Comisaría el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                      | 2,36  | ,581              | 78 |
| Realizas tu trabajo con efectividad y compromiso  | 2,67  | ,617              | 78 |
| El equipo de su trabajo es efectivo   | 2,50  | ,660              | 78 |
| Existe buena productividad en su equipo de trabajo  | 2,53  | ,659              | 78 |
| La productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal             | 2,46  | ,658              | 78 |
| La competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                          | 2,42  | ,675              | 78 |
| Los compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                   | 2,37  | ,686              | 78 |
| La Comisaría propicia el liderazgo en el equipo   | 2,37  | ,723              | 78 |
| Los líderes cunado asignan tareas lo hacen con el ejemplo                                       | 2,35  | ,718              | 78 |
| Cumplen con responsabilidad las tareas que se les encomienda                                    | 2,58  | ,694              | 78 |
| Existe entre sus compañeros responsabilidad y apoyo   | 2,51  | ,659              | 78 |
| Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo               | 2,47  | ,697              | 78 |
| Su jefe presta atención suficiente a su trabajo   | 2,46  | ,715              | 78 |
| Se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                             | 2,58  | ,694              | 78 |
| Se encuentra satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda                          | 2,37  | ,740              | 78 |
| Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores | 2,45  | ,732              | 78 |
| Los canales de distribución económica de la Comisaría han permitido nuevos proyectos            | 2,26  | ,813              | 78 |
| La Comisaría le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                         | 2,18  | ,769              | 78 |
| Los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor       | 2,26  | ,746              | 78 |
| El presupuesto es suficiente para la cantidad actual de persona que labora en la Comisaría      | 2,05  | ,804              | 78 |
| La Comisaría brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo                   | 2,05  | ,788              | 78 |
| Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios         | 2,55  | ,658              | 78 |
| Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas                             | 2,49  | ,659              | 78 |
| Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes  | 2,35  | ,680              | 78 |
| Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran            | 2,37  | ,723              | 78 |
| En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr                                    | 2,49  | ,716              | 78 |
| Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados                                  | 2,44  | ,713              | 78 |
| Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo  | 2,40  | ,690              | 78 |
| Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo   | 1,82  | ,818              | 78 |
| Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros                                     | 1,81  | ,838              | 78 |
| Agradecí los problemas que se presentaron en el trabajo   | 1,65  | ,835              | 78 |
| Me concentre en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarme en las cosas positivas | 1,74  | ,889              | 78 |
| Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa               | 1,67  | ,848              | 78 |
| Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma                          | 2,35  | ,770              | 78 |
| Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas                                    | 2,33  | ,816              | 78 |
| Participé activamente de las reuniones laborales  | 2,37  | ,791              | 78 |
| MI planificación laboral fue óptima   | 2,33  | ,800              | 78 |

**KMO y prueba de Bartlett**

|  |                         |          |
|--|-------------------------|----------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. |                         | ,852     |
| Prueba de esfericidad de Bartlett                    | Chi-cuadrado aproximado | 4286,819 |
|  | gl                      | 780      |
|  | Sig.                    | ,000     |

**Matriz de componentes<sup>a</sup>**

|   | Componente |       |       |       |
|---|------------|-------|-------|-------|
|   | 1          | 2     | 3     | 4     |
| El trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría   | ,764       | -,310 | ,149  | -,150 |
| Existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos       | ,827       | -,233 | ,027  | -,197 |
| En la Comisaría el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                       | ,813       | -,070 | -,078 | -,339 |
| En la Comisaría el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                      | ,737       | ,198  | ,012  | -,398 |
| Realizas tu trabajo con efectividad y compromiso  | ,865       | -,217 | ,022  | -,121 |
| El equipo de su trabajo es efectivo   | ,858       | -,081 | -,003 | -,229 |
| Existe buena productividad en su equipo de trabajo  | ,825       | -,018 | -,027 | -,322 |
| La productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal             | ,828       | -,102 | ,017  | -,174 |
| La competencia entre el personal permite que el area sea mas eficiente                          | ,825       | -,127 | -,076 | -,218 |
| Los compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                   | ,856       | ,001  | -,014 | -,188 |
| La Comisaría propicia el liderazgo en el equipo   | ,830       | ,068  | ,035  | -,213 |
| Los líderes cuando asignan tareas lo hacen con el ejemplo                                       | ,814       | ,136  | ,084  | -,299 |
| Cumplen con responsabilidad las tareas que se les encomienda                                    | ,837       | -,215 | ,183  | -,154 |
| Existe entre sus compañeros responsabilidad y apoyo   | ,828       | -,050 | ,114  | -,259 |
| Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo               | ,834       | -,071 | -,216 | -,056 |
| Su jefe presta atención suficiente a su trabajo   | ,839       | -,018 | -,083 | ,139  |
| Se siente satisfecho con la labor que realiza en su area de trabajo                             | ,846       | -,212 | -,102 | ,129  |
| Se encuentra satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda                          | ,802       | -,053 | -,223 | ,142  |
| Considera que la distribución física del area de trabajo facilita la realización de sus labores | ,816       | ,046  | -,286 | ,026  |
| Los canales de distribución económica de la Comisaría han permitido nuevos proyectos            | ,751       | ,142  | -,412 | ,013  |
| La Comisaría le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                         | ,679       | ,154  | -,582 | ,147  |
| Los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor       | ,802       | ,086  | -,293 | ,258  |
| El presupuesto es suficiente para la cantidad actual de persona que labora en la Comisaría      | ,724       | ,221  | -,498 | ,130  |
| La Comisaría brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo                   | ,822       | ,203  | -,320 | ,072  |
| Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedique el tiempo y el esfuerzo necesarios         | ,824       | -,190 | ,204  | ,274  |
| Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas                             | ,772       | -,157 | ,154  | ,340  |
| Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes  | ,683       | ,227  | ,146  | ,306  |
| Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran            | ,825       | ,017  | ,236  | ,125  |
| En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr                                    | ,808       | -,260 | ,308  | ,108  |
| Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados                                  | ,849       | -,221 | ,206  | ,106  |
| Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo  | ,756       | ,034  | ,319  | ,213  |
| Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo   | ,363       | ,808  | ,267  | -,126 |
| Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros                                     | ,435       | ,794  | ,241  | -,001 |
| Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo  | ,416       | ,839  | ,168  | ,015  |
| Me concentre en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarme en las cosas positivas | ,392       | ,788  | ,043  | ,079  |
| Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa               | ,459       | ,769  | ,052  | ,106  |
| Planifique mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma                          | ,850       | -,022 | ,078  | ,206  |
| Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas                                    | ,858       | -,249 | ,171  | ,236  |
| Participé activamente de las reuniones laborales  | ,872       | -,215 | ,082  | ,169  |
| Mi planificación laboral fue óptima   | ,854       | -,283 | ,126  | ,204  |

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos

| N° | Experto                      | Decisión           | Observación           |
|----|------------------------------|--------------------|-----------------------|
| 1  | Dr. Yolvi Ocaña Fernández    | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| 2  | Dr. Ángel Salvatierra Melgar | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| 3  | Dr. Alberto Carranza Pérez   | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| 4  | Mg. Manuel Narro Andrade     | Existe suficiencia | Procede su aplicación |
| 5  | Mg. Elvis Guzmán Aquije      | Existe suficiencia | Procede su aplicación |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2  | Existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3  | En la Comisaría el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4  | En la Comisaría el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                      | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5  | Realizas tu trabajo con efectividad y compromiso  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6  | El equipo de su trabajo es efectivo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7  | Existe buena productividad en su equipo de trabajo  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 8  | La productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal             | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9  | La competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                          | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10 | Los compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11 | La Comisaría propicia el liderazgo en el equipo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12 | Los líderes cuando asignan tareas lo hacen con el ejemplo                                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13 | Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda                                      | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14 | Existe entre sus compañeros responsabilidad y apoyo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 15 | Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo               | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 16 | Su jefe presta atención suficiente a su trabajo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 17 | Se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                             | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 18 | Se encuentra satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda                          | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 19 | Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 20 | Los canales de distribución económica de la Comisaría han permitido nuevos proyectos            | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 21 | La Comisaría le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                         | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 22 | Los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 23 | El presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que labora en la Comisaría     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 24 | La Comisaría brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2 : RENDIMIENTO LABORAL</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 25 | Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

|    |  |   |   |   |   |  |
|----|--|---|---|---|---|--|
|    | necesario  | / | / | / | / |  |
| 26 | Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas                              | / | / | / | / |  |
| 27 | Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes   | / | / | / | / |  |
| 28 | Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran             | / | / | / | / |  |
| 29 | En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr                                     | / | / | / | / |  |
| 30 | Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados                                   | / | / | / | / |  |
| 31 | Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo   | / | / | / | / |  |
| 32 | Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo  | / | / | / | / |  |
| 33 | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros                                      | / | / | / | / |  |
| 34 | Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo   | / | / | / | / |  |
| 35 | Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas | / | / | / | / |  |
| 36 | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre                  | / | / | / | / |  |
| 37 | Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma                           | / | / | / | / |  |
| 38 | Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas                                     | / | / | / | / |  |
| 39 | Participé activamente de las reuniones laborales   | / | / | / | / |  |
| 40 | Mi planificación laboral fue óptima  | / | / | / | / |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ocara Fernández Volpi    DNI: 40043433

Especialidad del validador: Investig. Soc.

14 de noviembre del 2019

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | En la Comisaría el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | En la Comisaría el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Realizas tu trabajo con efectividad y compromiso  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | El equipo de su trabajo es efectivo   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Existe buena productividad en su equipo de trabajo  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | La productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | La competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | Los compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | La Comisaría propicia el liderazgo en el equipo   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 | Los líderes cuando asignan tareas lo hacen con el ejemplo                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13 | Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | Existe entre sus compañeros responsabilidad y apoyo   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16 | Su jefe presta atención suficiente a su trabajo   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17 | Se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18 | Se encuentra satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19 | Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20 | Los canales de distribución económica de la Comisaría han permitido nuevos proyectos            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21 | La Comisaría le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22 | Los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 23 | El presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que labora en la Comisaría     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 24 | La Comisaría brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2 : RENDIMIENTO LABORAL</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 25 | Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



|    |  |   |  |  |  |  |  |
|----|--|---|--|--|--|--|--|
|    | necesario  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 26 | Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas                              | ✓ |  |  |  |  |  |
| 27 | Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes   | ✓ |  |  |  |  |  |
| 28 | Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran             | ✓ |  |  |  |  |  |
| 29 | En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr                                     | ✓ |  |  |  |  |  |
| 30 | Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados                                   | ✓ |  |  |  |  |  |
| 31 | Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo   | ✓ |  |  |  |  |  |
| 32 | Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 33 | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros                                      | ✓ |  |  |  |  |  |
| 34 | Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo   | ✓ |  |  |  |  |  |
| 35 | Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas | ✓ |  |  |  |  |  |
| 36 | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre                  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 37 | Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma                           | ✓ |  |  |  |  |  |
| 38 | Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas                                     | ✓ |  |  |  |  |  |
| 39 | Participé activamente de las reuniones laborales   | ✓ |  |  |  |  |  |
| 40 | Mi planificación laboral fue óptima  | ✓ |  |  |  |  |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI NOY SUFICIENTIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANGEL SALVATIERRA MELGAR    DNI: 19873533

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

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

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

14 de noviembre del 2019

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría de Pro | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2  | Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos            | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3  | Considera que en la Comisaría de Pro, el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4  | Considera que en la Comisaría de Pro, el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5  | Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6  | Considera que su equipo de trabajo es efectivo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7  | Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 8  | Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal                  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9  | Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10 | Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                             | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11 | Considera que la Comisaría de Pro propicia el liderazgo en el equipo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12 | Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13 | Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda                                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14 | Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

|  |  |           |           |           |           |           |           |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 15                                       | Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo                  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 16                                       | Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 17                                       | Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                                     | /         |           | /         |           | /         |           |
| 18                                       | Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 19                                       | Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores                  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 20                                       | Considera que los canales de distribución económica de la Comisaría de Pro han permitido nuevos proyectos        | /         |           | /         |           | /         |           |
| 21                                       | Considera que la Comisaría de Pro le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                     | /         |           | /         |           | /         |           |
| 22                                       | Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor          | /         |           | /         |           | /         |           |
| 23                                       | Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la Comisaría de Pro | /         |           | /         |           | /         |           |
| 24                                       | Considera que la Comisaría de Pro brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo               | /         |           | /         |           | /         |           |
| <b>DIMENSIÓN 2 : RENDIMIENTO LABORAL</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 25                                       | Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios                          | /         |           | /         |           | /         |           |
| 26                                       | Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 27                                       | Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 28                                       | Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran                             | /         |           | /         |           | /         |           |
| 29                                       | En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 30                                       | Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 31                                       | Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 32                                       | Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 33                                       | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 34                                       | Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 35                                       | Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas                 | /         |           | /         |           | /         |           |
| 36                                       | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre                                  | /         |           | /         |           | /         |           |
| 37                                       | Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 38                                       | Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 39                                       | Participé activamente de las reuniones laborales   | /         |           | /         |           | /         |           |
| 40                                       | Mi planificación laboral fue óptima  | /         |           | /         |           | /         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CHARRANZA LOPEZ Alberto DNI: 17770255

Especialidad del validador: DR. en ADMINISTRACION

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

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

09 de noviembre del 2019

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 1  | Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría de Pro | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2  | Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos            | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3  | Considera que en la Comisaría de Pro, el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4  | Considera que en la Comisaría de Pro, el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5  | Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6  | Considera que su equipo de trabajo es efectivo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7  | Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 8  | Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal                  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9  | Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10 | Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                             | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11 | Considera que la Comisaría de Pro propicia el liderazgo en el equipo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12 | Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13 | Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda                                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14 | Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 15 | Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 16 | Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 17 | Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 18 | Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 19 | Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 20 | Considera que los canales de distribución económica de la Comisaría de Pro han permitido nuevos proyectos          | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 21 | Considera que la Comisaría de Pro le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 22 | Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor            | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

|  |  |                                     |                          |                                     |                          |                                     |                          |
|--|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 23                                       | Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la Comisaría de Pro | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24                                       | Considera que la Comisaría de Pro brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo               | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>DIMENSIÓN 2 : RENDIMIENTO LABORAL</b> |  | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                | <b>Si</b>                           | <b>No</b>                |
| 25                                       | Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios                          | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26                                       | Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27                                       | Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28                                       | Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran                             | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29                                       | En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30                                       | Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31                                       | Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32                                       | Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33                                       | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34                                       | Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35                                       | Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas                 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36                                       | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre                                  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37                                       | Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38                                       | Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39                                       | Participé activamente de las reuniones laborales   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40                                       | Mi planificación laboral fue óptima  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

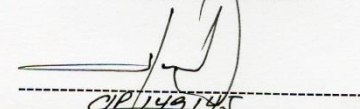
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NARRO ANDRAJE MANUEL GOBIERNO    DNI: 16795595

Especialidad del validador: SECCIÓN DE PROYECTOS. (M. SE. ING.)

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

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

09 de noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Comisaría de Pro | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Considera que en la Comisaría de Pro, el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Considera que en la Comisaría de Pro, el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Considera que su equipo de trabajo es efectivo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente                                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Considera que la Comisaría de Pro propicia el liderazgo en el equipo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12 | Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13 | Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda                                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14 | Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15 | Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16 | Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17 | Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18 | Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19 | Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20 | Considera que los canales de distribución económica de la Comisaría de Pro han permitido nuevos proyectos          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21 | Considera que la Comisaría de Pro le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22 | Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|  |  |           |           |           |           |           |           |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 23                                       | Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la Comisaría de Pro | X         |           | X         |           | X         |           |
| 24                                       | Considera que la Comisaría de Pro brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo               | X         |           | X         |           | X         |           |
| <b>DIMENSIÓN 2 : RENDIMIENTO LABORAL</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 25                                       | Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios                          | X         |           | X         |           | X         |           |
| 26                                       | Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 27                                       | Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 28                                       | Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran                             | X         |           | X         |           | X         |           |
| 29                                       | En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 30                                       | Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 31                                       | Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 32                                       | Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 33                                       | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 34                                       | Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 35                                       | Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas                 | X         |           | X         |           | X         |           |
| 36                                       | Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre                                  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 37                                       | Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 38                                       | Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 39                                       | Participé activamente de las reuniones laborales   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 40                                       | Mi planificación laboral fue óptima  | X         |           | X         |           | X         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUZMÁN AQUÍE, ELVIS HENRY    DNI: 07525958

Especialidad del validador: INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA / ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN EMPRESAS

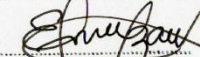
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

09 de noviembre del 2019



Mg. Ing. ELVIS HENRY GUZMÁN AQUÍE

INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

Reg. EIP. N° 164827

Firma del Experto Informante.













|         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |       |       |       |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|
| SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | 18.00 | 18.00 | 18.00 |
| A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | A VECES | A VECES | 18.00 | 18.00 | 18.00 |
| A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | 18.00 | 18.00 | 17.00 |
| SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | 14.00 | 18.00 | 18.00 |
| SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | A VECES | SIEMPRE | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | 14.00 | 14.00 | 16.00 |
| A VECES | A VECES | A VECES | NUNCA   | A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | 13.00 | 14.00 | 15.00 |
| A VECES | NUNCA   | NUNCA   | SIEMPRE | A VECES | A VECES | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | NUNCA   | A VECES | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | A VECES | 15.00 | 12.00 | 15.00 |
| A VECES | A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | 18.00 | 10.00 | 9.00  |
| A VECES | NUNCA   | A VECES | SIEMPRE | A VECES | A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | 14.00 | 13.00 | 16.00 |
| SIEMPRE | A VECES | NUNCA   | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | NUNCA   | A VECES | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | 18.00 | 17.00 | 16.00 |
| SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | 18.00 | 18.00 | 18.00 |
| A VECES | NUNCA   | NUNCA   | A VECES | A VECES | A VECES | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | A VECES | A VECES | A VECES | NUNCA   | A VECES | A VECES | 10.00 | 9.00  | 7.00  |
| NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | A VECES | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | A VECES | A VECES | NUNCA   | A VECES | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | NUNCA   | 12.00 | 9.00  | 7.00  |

| Sum_econ | Sum_dim | Sum_Rend | Sum_Comp | Sum_Rend | Sum_Dim | Sum_Varia | Eficiencia | Eficiencia | Calidad La | Economia | Dim_Dese | Rend_Tare | Comport_C | Rend_Comp | Rendimien | Gestion_Ta | Nivel_Dese | Nivel_Rend | Gestión_Talento |
|----------|---------|----------|----------|----------|---------|-----------|------------|------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------------|
| 12.00    | 48.00   | 14.00    | 8.00     | 4.00     | 26.00   | 74.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 16.00    | 69.00   | 19.00    | 14.00    | 9.00     | 42.00   | 111.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Alto | Nivel Alto | Nivel Alto      |
| 12.00    | 52.00   | 14.00    | 10.00    | 8.00     | 32.00   | 84.00     | A VECES    | SIEMPRE    | A VECES    | A VECES  | SIEMPRE  | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 6.00     | 24.00   | 14.00    | 8.00     | 4.00     | 26.00   | 50.00     | NUNCA      | NUNCA      | NUNCA      | NUNCA    | NUNCA    | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 8.00     | 44.00   | 14.00    | 8.00     | 4.00     | 26.00   | 70.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | NUNCA     | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 10.00    | 43.00   | 7.00     | 5.00     | 4.00     | 16.00   | 59.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | NUNCA     | NUNCA     | NUNCA     | NUNCA     | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 9.00     | 41.00   | 14.00    | 10.00    | 8.00     | 32.00   | 73.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | NUNCA     | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 8.00     | 47.00   | 20.00    | 15.00    | 12.00    | 47.00   | 94.00     | SIEMPRE    | A VECES    | SIEMPRE    | A VECES  | A VECES  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Bajo | Nivel Alto | Nivel Medio     |
| 9.00     | 49.00   | 14.00    | 6.00     | 11.00    | 31.00   | 80.00     | A VECES    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | A VECES  | SIEMPRE  | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 11.00    | 54.00   | 15.00    | 5.00     | 8.00     | 28.00   | 82.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | A VECES  | SIEMPRE  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | A VECES   | A VECES    | Nivel Medi | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 7.00     | 37.00   | 9.00     | 7.00     | 6.00     | 22.00   | 59.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 6.00     | 35.00   | 10.00    | 7.00     | 5.00     | 22.00   | 57.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | NUNCA    | A VECES  | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 6.00     | 33.00   | 9.00     | 7.00     | 4.00     | 20.00   | 53.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | NUNCA    | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 7.00     | 47.00   | 14.00    | 9.00     | 4.00     | 27.00   | 74.00     | A VECES    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | A VECES   | NUNCA      | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 7.00     | 35.00   | 7.00     | 6.00     | 4.00     | 17.00   | 52.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 12.00    | 35.00   | 11.00    | 8.00     | 4.00     | 23.00   | 58.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 6.00     | 42.00   | 11.00    | 7.00     | 4.00     | 22.00   | 64.00     | A VECES    | A VECES    | A VECES    | NUNCA    | A VECES  | A VECES   | A VECES   | NUNCA     | NUNCA     | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 9.00     | 36.00   | 7.00     | 5.00     | 4.00     | 16.00   | 52.00     | A VECES    | A VECES    | NUNCA      | A VECES  | A VECES  | NUNCA     | NUNCA     | NUNCA     | NUNCA     | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 15.00    | 37.00   | 7.00     | 5.00     | 4.00     | 16.00   | 53.00     | NUNCA      | NUNCA      | A VECES    | SIEMPRE  | A VECES  | NUNCA     | NUNCA     | NUNCA     | NUNCA     | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 10.00    | 51.00   | 15.00    | 11.00    | 4.00     | 30.00   | 81.00     | A VECES    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | A VECES  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 17.00    | 63.00   | 15.00    | 12.00    | 8.00     | 35.00   | 98.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | A VECES   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 17.00    | 63.00   | 17.00    | 11.00    | 8.00     | 36.00   | 99.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | A VECES   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 17.00    | 63.00   | 17.00    | 12.00    | 9.00     | 38.00   | 101.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 16.00    | 61.00   | 18.00    | 12.00    | 10.00    | 40.00   | 101.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Alto | Nivel Medio     |
| 12.00    | 55.00   | 21.00    | 11.00    | 8.00     | 40.00   | 95.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | A VECES  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | A VECES   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Alto | Nivel Medio     |
| 11.00    | 49.00   | 17.00    | 6.00     | 8.00     | 31.00   | 80.00     | SIEMPRE    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 18.00    | 72.00   | 21.00    | 15.00    | 12.00    | 48.00   | 120.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Alto | Nivel Alto | Nivel Alto      |
| 15.00    | 56.00   | 18.00    | 12.00    | 8.00     | 38.00   | 94.00     | A VECES    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Alto | Nivel Alto | Nivel Alto      |
| 17.00    | 67.00   | 20.00    | 5.00     | 12.00    | 37.00   | 104.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Alto | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 14.00    | 62.00   | 16.00    | 7.00     | 12.00    | 35.00   | 97.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | A VECES   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 17.00    | 59.00   | 18.00    | 11.00    | 8.00     | 37.00   | 96.00     | SIEMPRE    | A VECES    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | A VECES   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 6.00     | 24.00   | 12.00    | 5.00     | 4.00     | 21.00   | 45.00     | NUNCA      | NUNCA      | NUNCA      | NUNCA    | NUNCA    | A VECES   | NUNCA     | NUNCA     | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 17.00    | 71.00   | 21.00    | 5.00     | 12.00    | 38.00   | 109.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 15.00    | 63.00   | 20.00    | 6.00     | 12.00    | 38.00   | 101.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | A VECES   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 12.00    | 56.00   | 20.00    | 5.00     | 12.00    | 37.00   | 93.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | A VECES  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 18.00    | 72.00   | 21.00    | 5.00     | 12.00    | 38.00   | 110.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Alto | Nivel Medi | Nivel Alto      |
| 13.00    | 63.00   | 19.00    | 5.00     | 11.00    | 35.00   | 98.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 13.00    | 62.00   | 19.00    | 5.00     | 11.00    | 35.00   | 97.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 18.00    | 66.00   | 18.00    | 5.00     | 11.00    | 34.00   | 100.00    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 13.00    | 63.00   | 18.00    | 6.00     | 11.00    | 35.00   | 98.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | A VECES   | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 13.00    | 63.00   | 18.00    | 5.00     | 11.00    | 34.00   | 97.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 7.00     | 44.00   | 14.00    | 7.00     | 5.00     | 26.00   | 70.00     | SIEMPRE    | A VECES    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 8.00     | 51.00   | 16.00    | 6.00     | 8.00     | 30.00   | 81.00     | SIEMPRE    | A VECES    | SIEMPRE    | A VECES  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 8.00     | 42.00   | 15.00    | 7.00     | 7.00     | 29.00   | 71.00     | A VECES    | SIEMPRE    | A VECES    | A VECES  | A VECES  | SIEMPRE   | A VECES   | A VECES   | A VECES   | A VECES    | Nivel Bajo | Nivel Bajo | Nivel Bajo      |
| 15.00    | 64.00   | 17.00    | 5.00     | 12.00    | 34.00   | 98.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |
| 12.00    | 61.00   | 18.00    | 5.00     | 12.00    | 35.00   | 96.00     | SIEMPRE    | SIEMPRE    | SIEMPRE    | A VECES  | SIEMPRE  | SIEMPRE   | NUNCA     | SIEMPRE   | SIEMPRE   | SIEMPRE    | Nivel Medi | Nivel Medi | Nivel Medio     |



|       |       |       |       |       |       |        |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |             |             |             |  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|-------------|-------------|--|
| 18.00 | 72.00 | 18.00 | 15.00 | 12.00 | 45.00 | 117.00 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Alto  | Nivel Alto  | Nivel Alto  |  |
| 15.00 | 69.00 | 19.00 | 13.00 | 10.00 | 42.00 | 111.00 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Alto  | Nivel Alto  | Nivel Alto  |  |
| 12.00 | 65.00 | 14.00 | 10.00 | 8.00  | 32.00 | 97.00  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | SIEMPRE | Nivel Medio | Nivel Bajo  | Nivel Medio |  |
| 18.00 | 68.00 | 21.00 | 15.00 | 12.00 | 48.00 | 116.00 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Medio | Nivel Alto  | Nivel Medio |  |
| 17.00 | 61.00 | 18.00 | 13.00 | 8.00  | 39.00 | 100.00 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Medio | Nivel Alto  | Nivel Medio |  |
| 12.00 | 54.00 | 17.00 | 12.00 | 11.00 | 40.00 | 94.00  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Medio | Nivel Alto  | Nivel Medio |  |
| 9.00  | 51.00 | 18.00 | 6.00  | 10.00 | 34.00 | 85.00  | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Bajo  | Nivel Medio | Nivel Medio |  |
| 10.00 | 47.00 | 20.00 | 5.00  | 12.00 | 37.00 | 84.00  | SIEMPRE | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | SIEMPRE | NUNCA   | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Bajo  | Nivel Medio | Nivel Bajo  |  |
| 10.00 | 53.00 | 18.00 | 5.00  | 11.00 | 34.00 | 87.00  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | NUNCA   | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Medio | Nivel Medio | Nivel Medio |  |
| 13.00 | 64.00 | 21.00 | 6.00  | 11.00 | 38.00 | 102.00 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | A VECES | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Medio | Nivel Medio | Nivel Medio |  |
| 18.00 | 72.00 | 18.00 | 5.00  | 12.00 | 35.00 | 107.00 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | NUNCA   | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | Nivel Alto  | Nivel Medio | Nivel Alto  |  |
| 8.00  | 34.00 | 10.00 | 7.00  | 7.00  | 24.00 | 58.00  | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | Nivel Bajo  | Nivel Bajo  | Nivel Bajo  |  |
| 7.00  | 35.00 | 8.00  | 8.00  | 4.00  | 20.00 | 55.00  | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | A VECES | NUNCA   | A VECES | A VECES | Nivel Bajo  | Nivel Bajo  | Nivel Bajo  |  |



## Autorización



PERU

Ministerio del Interior

Policía Nacional del Perú

Sub Dirección Nacional de Operaciones

Región Policia Lima

### CONSTANCIA

EL COMANDANTE PNP COMISARIO DE LA COMISARIA PRO, HACE CONSTAR QUE:

El **Bach. Boris Tito Cayotopa Pimentel**, ha solicitado el permiso respectivo para aplicar una encuesta con dos cuestionarios al personal policial de las áreas de Familia, DEINPOL y Patrullaje Policial de la Comisaría de Pro, con la finalidad de llevar a cabo su trabajo de investigación titulado "La Gestión del Talento Humano en el Personal de la Comisaría de Pro, año 2019", conducente a obtener el grado de Maestro en la UCV.

Esta Jefatura, tuvo a bien conceder el permiso respectivo, y **hace constar que:** los cuestionarios se aplicaron a los efectivos policiales de la Comisaría que honro dirigir.

Quedamos a la espera de los resultados, a fin de continuar perfeccionando el perfil que deseamos para el éxito de nuestra gestión y de la sociedad en general.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Los Olivos, 22 noviembre 2019.



OP - 295589  
MARCOS P. PUCHOC QUINTANA  
COMANDANTE PNP  
COMISARIO DE PRO