



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano por competencias y la productividad  
laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Zamora Vera, José Wilson ([orcid.org/0000-0003-1207-2784](https://orcid.org/0000-0003-1207-2784))

**ASESOR:**

Mg. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel ([orcid.org/0000-0003-2521-530X](https://orcid.org/0000-0003-2521-530X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CALLAO-PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios, pues gracias a él contamos con vida y salud para afrontar las diferentes metas que nos planteamos en nuestra vida.

A mi familia especialmente mi mamá Delicia Vera Torres y a mi papá José Zamora que son mi apoyo incondicional en cualquier situación que tenga que afrontar y son piezas fundamentales en mis deseos de superación personal.

A mi amada Madai Magdiel Elienai Miranda Hernández por apoyarme constantemente en mis metas y ser un apoyo incondicional para afrontar las adversidades que se presentan en nuestras vidas cotidianas.

### **Agradecimiento**

A la universidad Cesar Vallejo por ayudarme a continuar con mi formación profesional.

Al Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz, por su apoyo brindado para la finalización de la presente investigación.

A mi familia quienes son mi motivación para seguir adelante y de igual manera a mi futura esposa Madai Magdiel Elienai Miranda Hernández por su apoyo incondicional en todo momento.

Finalmente, a mi gloriosa institución la Policía Nacional del Perú por brindarme las facilidades para poder desarrollar mi investigación y por el apoyo desinteresado de cada uno de mis compañeros policías.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS .....	37

## Índice de tablas

Tabla 1: .....	14
<i>Operacionalización de la variable independiente: Gestión del talento humano por competencias.</i> .....	14
Tabla 2: .....	15
Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral. ....	15
Tabla 3: .....	15
Personal de la REGPOL AREQUIPA, 2022. ....	15
Tabla 4: .....	17
Listado de expertos .....	17
Tabla 5: .....	17
Coeficiente Alfa de Cronbach en los instrumentos .....	17
Tabla 6: .....	19
Pruebas de normalidad .....	19
Tabla 7: .....	20
Relación entre la Gestión del talento humano por competencias y productividad laboral.....	20
Tabla 8: .....	20
Relación entre el conocimiento y la productividad laboral .....	20
Tabla 9: .....	21
Relación entre las habilidades y la productividad laboral .....	21
Tabla 10: .....	21
Relación entre la motivación y la productividad laboral.....	21
Tabla 11: .....	22
Relación entre las actitudes y la productividad laboral.....	22

## Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA. La investigación es de tipo aplicada con alcance descriptivo-correlacional, su diseño es no experimental de corte transeccional o transversal, siendo de enfoque cuantitativo; tiene como población a 5638 efectivos policiales que laboran en la REGPOL AREQUIPA, cuya muestra estuvo conformada por 361 efectivos policiales. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios tipo escala de Likert, que constan de 20 preguntas cada uno, las mismas que recogen información y opinión de los efectivos policiales con relación a las variables estudiadas. Los instrumentos antes de su aplicación han sido validados mediante el juicio de 3 expertos especialistas en la materia y se realizó la prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach.

En los resultados de la presente investigación se puede observar que la variable gestión del talento humano por competencias es directamente proporcional con la variable productividad laboral de los efectivos policiales con un R equivalente a 0,895 y un nivel de significancia equivalente a 0,00, menor a un nivel de significancia del 1%, aceptándose la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, competencias, productividad laboral, conocimiento, habilidades.

## **Abstract**

The objective of this research is to determine the influence of the management of human talent by competencies in the productivity of the police officers of the REGPOL AREQUIPA. The research is of an applied type with a descriptive-correlational scope, its design is non-experimental with a transectional or transversal cut, being of a quantitative approach; Its population is 5,638 police officers who work in the REGPOL AREQUIPA, whose sample consisted of 361 police officers. For data collection, two Likert scale questionnaires were used, consisting of 20 questions each, the same ones that collect information and opinion of the police officers in relation to the variables studied. The instruments, before their application, have been validated through the judgment of 3 expert specialists in the field and the reliability test was carried out with Cronbach's Alpha.

In the results of the present investigation it can be observed that the variable management of human talent by competencies is directly proportional to the variable labor productivity of police officers with an R equivalent to 0.895 and a level of significance equivalent to 0.00, less than a significance level of 1%, accepting the research hypothesis.

**Keywords:** Human talent management, skills, labor productivity, knowledge, skills.

## I. INTRODUCCIÓN

Según Marín (2013), en las últimas décadas las organizaciones han presentado constantes variaciones en su estructura interna, debido a los cambios en el contexto mundial. Por tal motivo surge la necesidad de conformar diferentes áreas dentro de la organización para que se encarguen de las actividades que van desde lo operativo y financiero hasta la solución de problemas del talento humano, haciéndose énfasis en esta área, ya que el ser humano es el principal motor del éxito de las organizaciones. En tal sentido se puede observar la falta de personal competente en las instituciones, situación que resalta en el estudio realizado por la consultora “Professional Services Networks y negocio” (PWC), ya que en el mercado laboral no se pueden encontrar profesionales con las competencias del SER (valores, actitudes, comportamientos y liderazgo) y del HACER (adaptación al cambio, experiencia y éxito profesional), de acuerdo a los resultados conseguidos por Brasil (93%), Sudáfrica (90 %), Corea (89%), y Latinoamérica (60 %), resaltando la gestión por competencias para alcanzar los objetivos de las organizaciones. (Ccahua, 2019).

Esta situación no es ajena a las organizaciones en los países latinoamericanos que han tenido que realizar transformaciones profundas en sus actuales modelos de gestión del recurso humano para poder implementar este nuevo modelo de gestión. (Sánchez, Martínez y Moreno, 2017), esto se puede evidenciar en la Fuerza Naval de Ecuador que maneja su recurso humano bajo los principios de la Teoría Clásica y el Modelo Burocrático, careciendo de un modelo técnico-administrativo funcional, no consiguiendo optimizar actividades fundamentales tales como: Planificación, selección, evaluación, capacitación y desempeño laboral, afectando el rendimiento de la organización. (Viteri y Chica, 2012) y también en el Ejército Nacional de Colombia que han tenido que cambiar la ideología de gestionar su talento humano para la guerra a incluir especialidades tales como: derecho, medicina, contabilidad, etc; en base a la realidad nacional para contribuir en las funciones administrativas de la institución, llegando a incluir el Modelo de Clasificación por especialidades (MOCE) (Doctrina), logrando potenciar las capacidades y competencias de su personal para una eficiente administración del recurso humano. (Calderón, 2017).

En Perú, según un estudio de la empresa BDO (Binder Dijker Otte), las organizaciones actualmente pierden un promedio del 30% de sus colaboradores, ocasionando problemas en el desempeño, productividad y competitividad. (Gestión, 2017). Por esto es fundamental crear un buen clima laboral en la organización, brindar una adecuada calidad de vida al personal y mantenerlos capacitados constantemente. Asimismo, durante los últimos años, el sistema de gestión pública peruano ha realizado importantes cambios en el modelo de dirección y funcionamiento de las instituciones públicas, enfatizando en el desarrollo del recurso humano. (Donaire, 2018 y Arrieta, 2022).

Según lo señalado por Ccahua (2019), la Policía Nacional del Perú, ha realizado variadas reformas policiales con el pasar de los años, a fin de mejorar los servicios que brinda a la comunidad, optimizando el desempeño policial de manera eficiente y eficaz, en pro de una policía capacitada y formada en valores. Es por ello que la REGPOL Arequipa, como unidad de la PNP encargada de combatir la delincuencia en sus diferentes modalidades, busca brindar un ambiente seguro a la ciudadanía para que realicen sus actividades cotidianas sin temor de ser víctima de un ilícito penal (D.L. N° 1267, 2016). Por ende, es fundamental tener un recurso humano competente que brinde un servicio idóneo a la población, para mermar el accionar delincencial e incrementar los índices de seguridad ciudadana.

Teniendo como problema general: ¿Cómo influye la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?; y problemas específicos: a. ¿Cómo influye el conocimiento de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?, b. ¿Cómo influye las habilidades de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?, c. ¿Cómo influye la motivación de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?, y d. ¿Cómo influye las actitudes de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?. Tiene justificación teórica, porque contrasta la realidad con las teorías de las variables de la

investigación, con la finalidad de establecer el nivel de concordancia entre las mismas, a través de los métodos de recolección de datos; Justificación práctica, porque busca establecer el predominio de la GTH por competencias en la productividad de los policías de la REGPOL AREQUIPA, 2022, para corregir los errores que se dan dentro de la unidad policial, y de esta manera cumplir con los objetivos institucionales, sirviendo como apoyo dichos resultados en investigaciones futuras en la Policía Nacional del Perú; y también justificación social, porque los resultados obtenidos de esta investigación permitirán implementar nuevas estrategias de gestión para mejorar la productividad en esta unidad policial. En cuanto al objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022 y objetivos específicos: a. Identificar la influencia del conocimiento de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, b. Establecer la influencia de las habilidades de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, c. Analizar la influencia de la motivación de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022 y d. Evaluar la influencia de las actitudes de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022. Teniendo como hipótesis general: La gestión del talento humano por competencias influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022; e hipótesis específicas: a. El conocimiento de la gestión del talento humano por competencias influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, b. Las habilidades de la gestión del talento humano por competencias influyen en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, c. La motivación de la gestión del talento humano por competencias influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, y d. Las actitudes de la gestión del talento humano por competencias influyen en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a los trabajos revisados a nivel nacional sobre las variables de investigación, se tiene a Intriago (2018) que en su investigación desarrollada en el sector de educación en la provincia de Manabí, zona 4 de Ecuador, de enfoque cuantitativo y diseño transaccional, buscó establecer el nivel de incremento de las competencias profesionales de los colaboradores de las universidades de esta provincia, a partir de una adecuada gestión del recurso humano, para esto se estudió una muestra probabilística de 290 alumnos de tres universidades. Para este estudio se aplicó dos cuestionarios, considerando como dimensiones el clima laboral, los incentivos, selección, evaluación y reclutamiento. Se obtuvo como resultado que el clima laboral, los reconocimientos y la condición de trabajo se presentaban en niveles bajos; y como conclusión que la administración del recurso humano es un instrumento esencial en las organizaciones, porque permite establecer perfil de cargos basado en competencias.

Espinoza y Montalvo (2021) en su investigación realizado en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, empleo un enfoque cuantitativo y uso el método científico y deductivo, para estudiar el impacto de la administración del personal en el rendimiento laboral, para lo cual aplicó un cuestionario en una muestra de 24 colaboradores administrativos. En esta investigación se encontró que la gestión del personal permite mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores que conforman las organizaciones, concluyendo que una adecuada administración del recurso humano fortalecerá las competencias, habilidades y destrezas del personal, logrando incrementar el desempeño de las empresas.

Meza (2020) en su trabajo de investigación en la UGEL N° 02-La Esperanza, empleo un enfoque cuantitativo con diseño correlacional de corte transversal y tuvo como objetivo estudiar el grado de relación entre el rendimiento de los colaboradores de la UGEL y el desarrollo de competencias, para este estudio utilizó una muestra de 38 colaboradores, a quienes le aplicó un cuestionario, considerando como dimensiones para su evaluación a los conocimientos, habilidades, motivación y actitudes; obteniendo como resultado un nivel regular en la gestión por competencias. Se concluyó que la dimensión de

conocimientos es deficiente, por lo que es importante implementar cursos de actualización, capacitaciones y mesas de trabajo y que la dimensión motivación es regular, por lo que es necesario realizar actividades integradoras, así como reconocimiento de méritos y otorgamiento de incentivos.

Castañeda (2019) en su investigación desarrollada en las empresas del sector privado de Perú, de tipo descriptivo con un diseño de investigación no experimental, buscó establecer el nivel de vinculación entre la administración del personal y el rendimiento de las organizaciones privadas, para lo cual utilizó una muestra probabilística de 103 instituciones, en las cuales aplicó como instrumento una encuesta y la observación activa y directa en sus colaboradores, encontrándose un alto nivel de vinculación entre las variables estudiadas. Se concluyó que la administración de talento humano tiene vinculación positiva con el rendimiento de los colaboradores y el desempeño organizacional en el sector empresarial privado.

Tello (2019) en su trabajo de investigación en la DIVPRCAR-BAGUA empleó un diseño no experimental-transversal y tuvo como objetivo buscar incrementar la producción policial de esta unidad ejecutando un nuevo modelo de gestión del personal, para lo cual aplicó un cuestionario a una muestra probabilística de 64 efectivos policiales, obteniendo como resultado que el 50 % del personal pertenecía a otras unidades policiales. Se concluyó que la disminución de la producción policial en la DIVPRCAR-BAGUA, era consecuencia de los cambios constantes que se realizan en esta unidad no contando con personal idóneo para realizar las funciones propias de la unidad de carreteras.

En lo que respecta a los trabajos previos revisados a nivel internacional de las variables de investigación, se tiene a Bedoya (2017) que en su investigación realizada en las compañías manufactureras del Valle del Cauca (Colombia), empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental para estudiar el efecto de los factores de la administración del recurso humano en el rendimiento laboral, para lo cual utilizó una muestra de 110 empresas manufactureras del valle mencionado. Para este estudio se aplicó al CEO de las empresas un cuestionario, obteniendo como resultado que en el Valle de Cauca la mayoría son empresas pequeñas que hacen más uso de la innovación

que la gestión del conocimiento. Se concluyó que el rendimiento laboral de las empresas depende de la creatividad, conocimientos y el compromiso de sus colaboradores.

Mariño (2018) en su investigación en la empresa Bioalimentar, utilizó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) y tuvo como objetivo buscar establecer un método de administración por competencias para incrementar el rendimiento laboral de la compañía en mención, para lo cual aplicó un cuestionario a una muestra de 172 colaboradores, obteniéndose como resultado que es fundamental determinar perfiles para cada puesto de trabajo en base a las competencias que se requiere para un eficiente y eficaz desempeño. Se concluyó que la capacitación es primordial para el perfeccionamiento del personal y que la comunicación y cooperación permiten alcanzar el propósito de la empresa.

Bonilla (2021) en su investigación realizada en los consultorios médicos de Monte Sinaí, buscó elaborar un manual de funciones y evaluación del desempeño por 360, para incrementar el servicio de la Torre II del consultorio Monte Sinaí para esto utilizó talleres en forma virtual y presencial a la totalidad de colaboradores y directivos, a consecuencia del virus COVID-19, de igual forma aplicó entrevistas para obtener información de cada uno de los puestos de trabajo. En esta investigación se encontró que el manual de funciones se complementa con la evaluación de desempeño, concluyendo que los manuales de función y evaluación influyen positivamente en la administración del recurso humano y permiten establecer un perfil de cargo para cada puesto dentro de una organización.

Gaspar (2021) en su artículo de investigación estudió la importancia de la gestión del personal para incrementar el rendimiento de las organizaciones, para esto aplicó una metodología no experimental y descriptiva. En este estudio de investigación se encontró que el recurso humano es instrumento clave para el éxito de las organizaciones, por lo tanto, es muy importante en estos últimos años la capacitación de los colaboradores. De igual forma se concluyó que la administración del recurso humano es un pilar fundamental para que el personal realice un eficiente desempeño en sus actividades y se comprometa

con la misión y objetivos de las instituciones, para brindar un servicio de calidad a la población.

Flores, Velásquez y Gómez (2017) en su artículo científico desarrollado en el municipio del departamento de Madriz empleo un enfoque mixto para estudiar la relación de la administración del personal con el rendimiento laboral de los colaboradores de esta municipalidad, para lo cual utilizó encuestas en 39 colaboradores de esta alcaldía, obteniendo como resultado que el rendimiento laboral está vinculado con la calidad de trabajo y el ambiente laboral. Se concluyó que los procesos que realiza el municipio para el reclutamiento y selección del personal son ineficientes y que el liderazgo, clima organizacional, iniciativa y el trabajo en equipo influyen en el desempeño de los trabajadores que conforman la organización.

Con relación a la variable gestión del talento humano por competencias, tenemos a Chiavenato (2012), que la define como la forma en que las instituciones administran su personal y las acciones de selección, reclutamiento, capacitación, gratificación y seguridad en el centro de trabajo, basándose en la optimización de las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores para lograr el éxito de las organizaciones. Asimismo, Guerrero, Valverde y Gorjup (2011), sostienen que este modelo de administración, tiene por finalidad mejorar la productividad de los trabajadores y la organización, para alcanzar las metas institucionales.

De lo señalado con anterioridad se deduce que la gestión del talento humano por competencias busca mejorar las capacidades de los colaboradores optimizando de esta manera su rendimiento, con el fin de lograr sus metas personales e institucionales, permitiendo establecer perfiles de cargo en base a las capacidades de los colaboradores que conforman la organización. (Meza, 2020). De igual forma, busca potenciar el recurso humano mediante las capacitaciones constantes para adaptarse a las nuevas situaciones de sus puestos de trabajo, fomentando la competencia sana y el autodesarrollo de todos los colaboradores, para obtener resultados positivos tanto en los colaboradores como en la organización, ya que busca optimizar las capacidades, habilidades y actitudes del personal, logrando de esta manera

mejorar la productividad de la organización y orientar los procesos de especialización y capacitación a las necesidades de la misma. (Marín, 2013 y Patiño, 2015).

Por otro lado, para Castañeda (2021), este modelo permite que los colaboradores se adapten a las metas fijadas por las organizaciones, involucrando una serie de procesos tales como: selección, capacitación, especialización y evaluación de los colaboradores, consiguiendo que los empleados realicen sus responsabilidades de manera correcta y respetando las normas de trabajo establecidas por las organizaciones. Por esto es necesario que la gestión por competencias se pueda implementar de manera efectiva para potenciar el recurso humano y este maximice su desempeño en la organización. (Chávez, 2021).

Chávez (2021), también señala que este modelo es una estrategia fundamental para que las organizaciones hagan frente a los cambios constantes de este mundo globalizado, porque permite identificar las capacidades de los empleados, establecer perfiles para los diferentes cargos en la institución e implementar un nuevo estilo de dirección, que busca gestionar a los colaboradores de una forma más general. Es por ello, que una adecuada administración del recurso humano, según Marín (2013) y Santos (2011) permite obtener las siguientes ventajas: Adecuado rendimiento de los colaboradores, fomenta la competencia sana entre los colaboradores, forma un óptimo clima laboral, permite priorizar en las capacitaciones del personal, permite definir perfiles profesionales para optimizar la productividad de la institución, incrementa la comunicación asertiva entre los colaboradores y la organización, permite realizar una mejor evaluación del personal e incrementa la motivación de los colaboradores.

Asimismo, al hablar de competencias nos referimos a las particularidades que posee cada individuo y que influyen en el contexto social donde se desarrollan. Es decir, son las pericias, destrezas y saberes específicos de cada colaborador de una organización y que le permite desenvolverse de manera positiva en el cargo que desempeña. Las competencias son propias e irremplazables y se pueden optimizar, mediante la capacitación constante. (Castañeda, 2021). Para Chiavenato (2012), las competencias se caracterizan por ser internas en los

individuos y tienen relación con la motivación, la conducta, los saberes y las destrezas cognitivas; y también porque se obtienen de la experiencia adquirida durante el desarrollo de nuestras relaciones sociales.

De acuerdo a lo señalado por Medina, Delgado y Lavado (2012), la gestión del talento humano por competencias presenta como dimensiones a las habilidades, los conocimientos, las actitudes y la motivación, que son necesarias para que los colaboradores de las organizaciones logren los objetivos estratégicos, y se definen de la siguiente manera: a. Conocimientos, según Ramírez (2009), el conocimiento es la fase, por la cual el ser humano conoce su entorno y le permite alcanzar su realización. Esta fase es muy activa, ya que el ser humano adquiere nuevos conocimientos y saberes mediante las experiencias que vive en el transcurso de su vida. (Padilla, 2018). De igual forma (Meza, 2020), sostiene que es un compuesto de saberes, experiencias e información recibida durante el desarrollo de su vida laboral, por lo que es fundamental establecer los puestos de trabajo de acuerdo a los conocimientos de los colaboradores y fortalecer las capacitaciones y especializaciones dentro de las organizaciones; b. Habilidades, es la capacidad del hombre para manifestar sus saberes, experiencias y hábitos, en funciones específicas. A partir de esto se puede deducir que la habilidad es una manera efectiva de hacer y que se puede incrementar con la capacitación continua. (Condori, 2017). Es por ello que las organizaciones deben garantizar el desarrollo de las habilidades de sus colaboradores, tales como: trabajo en equipo, creatividad, toma de decisiones y pensamiento estratégico, ya que estas influyen en el rendimiento de las organizaciones. (Rodríguez, 2009); c. Motivación, que en la actualidad es uno de los problemas más difíciles para la organización. (Rodríguez, 2009). Según Pila (2012), es el impulso que tiene un ser humano para llevar a cabo una determinada actividad y le permite ser perseverante hasta el logro de la misma. Asimismo, afirma que la motivación tiene relación con esfuerzo e interés. Es por ello que la motivación es clave en la administración del recurso humano, porque contribuye en el logro de los objetivos de la institución y depende de las condiciones laborales, el trato de los empleadores, la gratificación y una comunicación asertiva. (Meza, 2020); y d. Actitudes, que son las tendencias hacia determinadas actividades u objetos

producto de la manera de actuar y pensar sobre los mismos, obteniendo respuestas positivas o negativas. (Bobbio, 2019 y Cha, 2019).

Por lo tanto, según Caldera, Carranza, Jiménez y Pérez (2015), como se citó en Bobbio, 2019) las actitudes poseen tres características: permiten valorar una situación, tiene una entidad y se compone por comportamientos, conocimientos y sentimientos. Por lo señalado, las actitudes son esenciales en una organización porque están vinculadas con la forma en que los colaboradores se desempeñan, ya que ellos adoptan actitudes hacia sus compañeros, sus compromisos, incentivos y trabajo cooperativo, resaltando el clima y la satisfacción laboral, el compromiso y la intervención continua en la organización. (Rodríguez, 2009).

En cuanto a la variable productividad laboral, la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2021), define la productividad como el vínculo entre la utilidad y los recursos utilizados (personal, materia prima, recursos logísticos, etc). Belcher (1991, como se citó en Lorenzo 2018), definió a la productividad como el vínculo entre las utilidades de una organización y los medios empleados para la obtención de esta producción.

Según Tito (2012) y Lorenzo (2018), la productividad nos permite determinar si estamos utilizando adecuadamente el personal en el proceso de producción, así como estudiar los cambios en el manejo del trabajo, evaluación del desempeño, análisis de los cambios producidos por la tecnología, planificación a futuro de la administración del personal y analizar los gastos de la producción. Asimismo, sirve para evaluar el rendimiento del recurso logístico y humano de una organización. Sobre lo señalado, Robbins y Judge (2013), consideran que una organización que alcanza sus metas y objetivos es productiva. Por lo tanto la productividad es el camino para que las organizaciones incrementen su rentabilidad de manera eficiente y eficaz.

Entonces la productividad laboral se puede entender como la medida total del desempeño de las organizaciones, basada en el logro de resultados, actividades realizadas y el comportamiento de los colaboradores. Es decir, tiene relación con los resultados obtenidos por las instituciones, por tal motivo es importante contar con personal competente y calificado para el uso eficiente

y eficaz de los recursos empleados en el logro de las metas institucionales. (Agüero, 2021 y Ramírez, 2018).

Asimismo, la productividad laboral muestra el grado de eficiencia de los colaboradores en la producción de bienes y/o servicios dentro de una institución. Por lo tanto, la productividad de los colaboradores depende del rendimiento de los mismos, en base de los objetivos institucionales y el tiempo utilizado para alcanzarlos. Para la medición de la productividad laboral tenemos que tener en cuenta varios aspectos difíciles de cuantificar, pero relacionados con el rendimiento personal. (Chávez, 2021 y Baeza, 2020).

De acuerdo a Lorenzo (2018) y Zmuk (2018), la productividad laboral permite comparar la producción de la organización con los recursos utilizados, logrando determinar de esta manera los diferentes cambios que se producen en la productividad, como consecuencia de fenómenos sociales y económicos. Por tal motivo, las organizaciones para lograr optimizar su productividad laboral, tienen que priorizar en una administración del talento humano, que garantice el aprovechamiento de las competencias que posee cada uno de los colaboradores.

Para Schroeder (2002, como se citó en Tito, 2012), influye en la productividad laboral los cambios tecnológicos, las políticas de gobierno, la educación, los cambios en el recurso tanto humano como tecnológico y la organización. Asimismo, Lorenzo (2018), sostiene que existen cuatro factores primarios que se relacionan directamente con la productividad laboral y son: el ambiente laboral, las particularidades de la organización, las particularidades del trabajo y las actitudes de los colaboradores.

Una persona productiva se diferencia porque está comprometido y disfruta las actividades que realiza y también porque lleva un estilo de vida adecuado en lo personal y profesional. También se caracteriza por tener sus metas claras, establece prioridades, analiza sus estrategias, diferencia lo personal de lo profesional y se focaliza en sus actividades que desarrolla. (Castañeda, 2021). Por esto el trabajo en equipo, el apoyo entre los integrantes de la organización, la toma de decisiones en equipo, el compromiso, escucha activa, comunicación asertiva y la confianza entre los colaboradores de la organización son factores importantes en la productividad de los empleados. (Chávez, 2021).

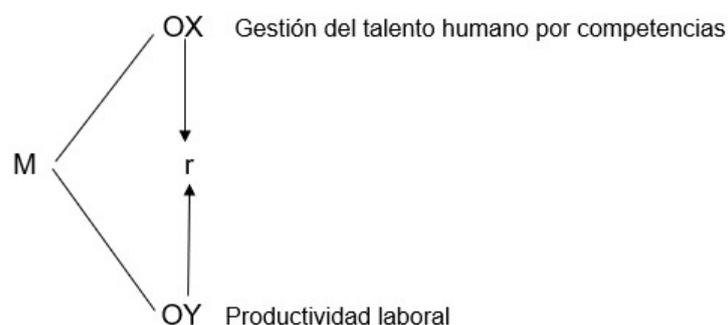
Según Lusthaus (2002, como se citó en Pérez, 2018), la productividad laboral se mide por la efectividad, eficiencia y relevancia, de los colaboradores que conforman las organizaciones, definiéndose estas dimensiones de la siguiente manera: a. Efectividad, consiste en cumplir con las metas trazadas por la organización. Es decir, tiene que ver con el éxito de los resultados conseguidos, indistintamente de los recursos empleados. (León, 2016 y Hatch, 2019). Por lo tanto, el término efectividad se vincula con el cumplimiento de las metas en la organización, centrándose principalmente en las actividades a lograr. Asimismo, la efectividad se evalúa en el nivel de logro de los objetivos institucionales, por lo que estos tienen que ser de conocimiento de todos los colaboradores, a fin de brindar un servicio óptimo a la ciudadanía. (Pérez, 2018); en tal sentido el indicador de efectividad tiene relación con alcanzar los objetivos y el cumplimiento de las actividades de la organización, b. Eficiencia, según la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2021), es la facultad para lograr los objetivos trazados haciendo el menor uso de los recursos. Es decir, hacer un uso idóneo de los recursos que forman parte de las organizaciones y cumplir con las metas planteadas en un periodo de tiempo determinado. (Pérez, 2018); entonces el indicador de eficiencia expresa el uso del tiempo y los resultados de las acciones para el cumplimiento de las metas y c. Relevancia, de acuerdo a Pérez (2018), para mejorar el desempeño y la relevancia de las instituciones, es necesario satisfacer las principales necesidades de los interesados, brindándoles los bienes y servicios que requieran. De esta manera se logrará la viabilidad de la organización en el tiempo, siendo crucial la continuidad de la relevancia, teniendo como indicadores a la innovación y la adaptación a las situaciones cambiantes para una adecuada evaluación del rendimiento. (Lusthaus, 2002, como se citó en Pérez, 2018); asimismo, la dimensión relevancia posee como indicadores la implementación de nuevos programas, actividades y funciones, que permitirán evaluar el rendimiento y relevancia de los colaboradores de las organizaciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, ya que se busca generar conocimiento a partir de la aplicación directa en la población o en las organizaciones. Asimismo, este tipo de investigación utiliza el conocimiento obtenido en las investigaciones básicas. (Lozada, 2014). De igual forma esta investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se busca recolectar información sobre un fenómeno a fin de probar las hipótesis planteadas, mediante el análisis estadístico. Asimismo, su alcance es descriptivo-correlacional, siendo descriptiva, ya que explica las características de las variables de investigación, recolectando información de manera independiente de cada una y es correlacional porque busca establecer el nivel de correspondencia entre las variables. (Hernández et al., 2014).

En lo que respecta al diseño es no experimental, porque se han estudiado las variables en su contexto natural, sin manipularlas de forma intencional. Es decir, no se va a tener un control directo ni influir en las variables, ya que estas ocurren al igual que sus efectos. De igual forma, es de corte transeccional o transversal, ya que se van a compilar datos en un tiempo específico, basándose en la representación de las variables y su relación en un momento determinado. (Hernández et al., 2014).



**Figura 1: Diseño de la investigación**

**Nota: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014).**

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1. Definición conceptual de la Variable independiente

La variable gestión del talento humano por competencias es el modelo que permite a las instituciones administrar su personal y las acciones de selección, reclutamiento, capacitación, gratificación y seguridad en el centro de trabajo, basándose en la optimización de las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores para lograr el éxito de las organizaciones. (Chiavenato, 2012).

### 3.2.2. Definición conceptual de la Variable dependiente

La variable productividad laboral se puede entender como la medida total del desempeño de las organizaciones, basada en el logro de resultados, actividades realizadas y el comportamiento de los colaboradores. Es decir, tiene relación con los resultados obtenidos por las instituciones, por tal motivo es importante contar con personal competente y calificado para el uso efectivo de los recursos empleados en el logro de las metas institucionales. (Agüero, 2021 y Ramírez, 2018).

### 3.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1:

***Operacionalización de la variable independiente: Gestión del talento humano por competencias.***

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Conocimientos	Información recibida Saberes Experiencias	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (15-20) Medio (10-14) Bajo (0-9)
Habilidades	Desarrollo de habilidades Demostración de habilidades	6-10		
Motivación	Compensación de condiciones de trabajo Valoración del trabajo	11-15		
Actitudes	Compromiso Trabajo en equipo Satisfacción laboral	16-20		

**Tabla 2:****Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral.**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Efectividad	Cumplimiento de objetivos	1-6	Nunca (1)	
	Cumplimiento de actividades			
Eficiencia	Uso del tiempo	7-12	Casi nunca (2)	Alto (15-20)
	Resultado de la tarea		A veces (3)	Medio (10-14)
Relevancia		13-20	Casi siempre (4)	Bajo (0-9)
	Cantidad de programas		Siempre (5)	
	Cantidad de funciones			

**3.3. Población, muestra y muestreo****3.3.1. Población**

Es una agrupación de elementos definidos o indefinidos (personas, objetos, instituciones, etc.) que participan en un evento o fenómeno específico. Asimismo, se debe delimitar en base a sus características, espacio y tiempo. (Hernández et al., 2014 y Tamayo, 2006).

Por lo tanto, la población a considerarse en la presente investigación corresponde al personal de Oficiales y Suboficiales que laboran en la REGPOL Arequipa, 2022. Con respecto al tamaño de la población, se tiene un total de 5638 efectivos policiales divididos en 227 Oficiales y 5411 Suboficiales y 9 empleados civiles, distribuidos en las áreas administrativas de la REGPOL Arequipa, las Comisarias urbanas y rurales y las unidades especializadas, según la Tabla 3 Personal de la REGPOL AREQUIPA, 2022.

**Tabla 3:****Personal de la REGPOL AREQUIPA, 2022.**

Unidad	Oficiales		Suboficiales		Empleados civiles		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
REGPOL AREQUIPA	193	34	4428	983	8	1	5647

### **3.3.2. Muestra**

Según Hernández et al., (2014), es una parte de la población de la que se obtendrá información para el estudio, es decir poseen las mismas características de los elementos que conforman la población.

### **3.3.3. Muestreo**

Según Arias (2006), es el procedimiento donde se establece el grado de posibilidad que tiene cada uno de los elementos para formar parte de la muestra. En esta investigación se aplicó la muestra probabilística de tipo aleatorio simple, ya que todos los efectivos policiales que conforman la población, pueden ser seleccionados para la muestra. (Hernández et al., 2014).

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la obtención de datos y registro de la información de las variables de esta investigación se empleó la encuesta, que es la técnica que más se utiliza para la recopilación de datos respecto a características, opiniones, pensamientos, comportamientos, conocimientos y creencias. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En este estudio se utilizó como instrumento al cuestionario, que viene a ser el conjunto de interrogantes sobre las variables de la investigación y tienen que tener relación con la problemática y la hipótesis. Los cuestionarios pueden contener preguntas cerradas o abiertas. Asimismo, es el instrumento que más se emplea en las investigaciones de carácter social. (Hernández et al., 2014 y Pérez, 2018).

La validez de contenido hace referencia al dominio específico del contenido de las variables de la investigación que se miden reflejados en el cuestionario empleado para la recopilación de datos. (Puerta y Marín, 2015). Para este estudio se ha empleado como método de validación el juicio de expertos, que es el juicio de expertos cualificados con relación a un objeto, instrumento, material didáctico u opiniones sobre un tema en específico. (Robles y Rojas, 2015).

**Tabla 4:**

**Listado de expertos**

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Investigador
Dr. Manuel Alberto Mori Paredes	Investigador
Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz	Investigador

La confiabilidad también es un requisito de calidad, que se entiende como el grado de precisión de la herramienta de medición, en base a la consistencia, estabilidad temporal y el juicio de expertos. (Robles y Rojas, 2015). Asimismo, Hernández et al., (2014), sostiene que para determinar la fiabilidad de un instrumento se puede emplear diversos métodos que se basan en la aplicación repetida a un elemento para alcanzar resultados iguales.

Para determinar la fiabilidad de la presente herramienta de medición se empleó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, porque permite medir el nivel de reciprocidad que existe entre los ítems del cuestionario. (Oviedo y Campos, 2005).

**Tabla 5:**

**Coeficiente Alfa de Cronbach en los instrumentos**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.979	40

**3.5. Procedimientos**

La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta utilizando dos cuestionarios realizados en formularios de Google, uno para cada variable. Asimismo, se estableció la confiabilidad del instrumento de medición mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach y también se estableció la validación por juicio de expertos. Para la aplicación de los cuestionarios a los efectivos policiales, se solicitó permiso al Coronel PNP, Jefe de la REGPOL AREQUIPA, y después de la aprobación se aplicó los cuestionarios de manera virtual por la distancia de cada una de las unidades básicas y especializadas que conforman la REGPOL AREQUIPA.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos recopilados de cada una de las variables han sido procesados en el programa Excel, mediante una matriz de las variables. Para la demostración se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que es la agrupación de programas que facilita organizar una base de datos para analizarla con una gran variedad de técnicas estadísticas. (Castañeda et al.,2010). Se ha empleado la estadística descriptiva, para evaluar la información obtenida para cada una de las variables, creando la escala de medición con la finalidad de probar la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas son fundamentales en las investigaciones donde hay participación de seres humanos, es por ello que se necesita tener el consentimiento informado de los participantes, evitando cualquier tipo de coacción, intimidación o manipulación y haciendo prevalecer sus derechos. (Álvarez, 2018). Por lo tanto, en esta investigación el personal policial participante ha sido sometido al consentimiento informado respetando la decisión de los que no querían participar como informantes. Asimismo, se ha respetado el derecho de autor de los materiales revisados, parafraseando y citándolos conforme al manual de American Psychological Association (APA), 7° edición. De igual forma se respetó la privacidad y el anonimato de los participantes, haciendo uso de la información obtenida solo para los fines de la presente investigación, no usando de manera adecuada la información obtenida ni adulterándola para obtener resultados esperados.

#### IV. RESULTADOS

Se realizó la prueba de normalidad para establecer si los datos de la investigación presentan una distribución normal o una distribución no normal.

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Hi: Los datos no tienen una distribución normal.

##### **Criterios:**

H0:  $p \geq 0,05$  (Datos Normales)

H1:  $p < 0,05$  (Datos No normales)

##### **Tabla 6:**

##### **Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
GTH POR COMPETENCIAS	,088	361	,000	,970	361	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,067	361	,000	,973	361	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

##### **Interpretación:**

Según la presente tabla podemos observar los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk correspondiendo utilizar la primera prueba, ya que la muestra es mayor a 50. Asimismo, se puede apreciar que el nivel de significancia es 0.00, es decir es menor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, que indica que los datos no tienen una distribución normal.

Para establecer la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas se plantea la Hi y la Ho.

Hi: La gestión del talento humano por competencias influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.

Ho: La gestión del talento humano por competencias no influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.

**Tabla 7:**

**Relación entre la Gestión del talento humano por competencias y productividad laboral**

**Relación entre la Gestión del talento humano por competencias y la productividad laboral**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.895 <sup>a</sup>	.801	.800	7.43608

a. Predictores: (Constante), VARIABLE: GTH POR COMPETENCIAS

**Interpretación:**

En la presente tabla se observa que el R es 0.895, siendo positiva, entendiéndose que la relación entre la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si una variable aumenta la otra también aumenta. Asimismo, como el R calculado es 0.895 y se aproxima a 1, que quiere decir que existe una estrecha relación entre la variable independiente y dependiente.

**Tabla 8:**

**Relación entre el conocimiento y la productividad laboral**

**Relación entre el conocimiento de la gestión del talento humano por competencias y la productividad laboral**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.642	9.94663

a. Predictores: (Constante), DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS

**Interpretación:**

En la presente tabla se observa que el R es 0.802, siendo positiva, entendiéndose que la relación entre la dimensión conocimientos de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si la dimensión de una de las variables aumenta la otra también aumenta. Asimismo, como el R calculado es 0.802 y se aproxima a 1, que quiere decir que existe una estrecha relación entre la dimensión de la variable independiente y dependiente.

**Tabla 9:****Relación entre las habilidades y la productividad laboral****Relación entre las habilidades de la gestión del talento humano por competencias y la productividad laboral**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.684	9.35255

a. Predictores: (Constante), DIMENSIÓN: HABILIDADES

**Interpretación:**

En la presente tabla se observa que el R es 0.827, siendo positiva, entendiéndose que la relación entre la dimensión habilidades de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si la dimensión de una de las variables aumenta la otra también aumenta. Asimismo, como el R calculado es 0.827 y se aproxima a 1, que quiere decir que existe una estrecha relación entre la dimensión de la variable independiente y dependiente.

**Tabla 10:****Relación entre la motivación y la productividad laboral****Relación entre la motivación de la gestión del talento humano por competencias y la productividad laboral**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.717	8.84890

a. Predictores: (Constante), DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

**Interpretación:**

En la presente tabla se observa que el R es 0.847, siendo positiva, entendiéndose que la relación entre la dimensión motivación de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si la dimensión de una de las variables aumenta la otra también aumenta. Asimismo, como el R calculado es 0.847 y se aproxima a 1, que quiere decir que existe una estrecha relación entre la dimensión de la variable independiente y dependiente.

**Tabla 11:**

**Relación entre las actitudes y la productividad laboral**

**Relación entre las actitudes de la gestión del talento humano por competencias y la productividad laboral**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.703	9.06403

a. Predictores: (Constante), DIMENSIÓN: ACTITUDES

**Interpretación:**

En la presente tabla se observa que el R es 0.839, siendo positiva, entendiéndose que la relación entre la dimensión actitudes de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si la dimensión de una de las variables aumenta la otra también aumenta. Asimismo, como el R calculado es 0.839 y se aproxima a 1, que quiere decir que existe una estrecha relación entre la dimensión de la variable independiente y dependiente.

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad el mundo experimenta una gran cantidad de cambios, por lo que el hombre tiene que afrontar un sinnúmero de obstáculos que necesitan personas con mayor cantidad de conocimiento, competencias y habilidades para poder hacerles frente de forma más eficiente y eficaz. Por tal motivo, las organizaciones tanto públicas como privadas necesitan personal altamente competitivo, por lo que es necesario la capacitación constante del recurso humano para afrontar los nuevos retos de la globalización, logrando de esta manera un recurso humano calificado y con un eficiente rendimiento laboral. Asimismo, las organizaciones tienen que incidir en sus procedimientos de selección, reclutamiento de personal y evaluación de los colaboradores con los que cuenta, en base a las necesidades de cada puesto de trabajo y realizar talleres, charlas y diferentes actividades de capacitación y especialización constante para ayudar en el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores. (Arrieta, 2022 y Elías, 2022).

La presente investigación se orientó en determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022, después de analizar los resultados obtenidos, se confirma que la gestión del talento humano por competencias influye de manera significativa en la productividad laboral de los efectivos policiales que laboran tanto en las unidades básicas como especializadas de la Región Policial AREQUIPA, obteniendo como resultado que el R es 0,895. Asimismo, este resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con otros autores tanto nacionales como internacionales, tales como Bedoya (2017), quien concluye que la PRHAC de forma independiente no influían en el desempeño, pero en conjunto con la intensidad en la gestión del conocimiento influyen de manera significativa en el desempeño de los colaboradores. De igual forma, concluyo en base a sus resultados que el tamaño y la estrategia de internalización de las empresas, influyen en la gestión administrativa de las organizaciones manufactureras del Valle de Cauca.

En los resultados obtenidos por Gaspar (2021), concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, resaltando la importancia de mantener el recurso humano y potenciarlo mediante la capacitación constante y especialización, utilizando como método de evaluación su desempeño. Asimismo, sostiene que el desempeño de los trabajadores es directamente proporcional con la satisfacción laboral, ya que un trabajador valorado se preocupara por brindar un servicio de calidad, de la misma manera Flores, Velásquez y Gómez (2017), sostienen que la calidad del trabajo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, resaltando la importancia del liderazgo y el trabajo cooperativo de los colaboradores dentro de las organizaciones, para el logro eficaz y eficiente de los objetivos institucionales planteados por la empresa. De igual forma, resalta que los trabajadores con mayores conocimientos se adaptan y participan de forma más activa en la resolución de problemas que se presentan en la labor cotidiana, guiando y orientando a los demás colaboradores para la propuesta creativa e innovadora de posibles soluciones dejando atrás las cosas rutinarias y elevando los estándares de calidad de la organización.

Intriago (2018) en su investigación obtuvo como resultado el Chi cuadrado de 0.000, demostrándose que las dimensiones de la variable gestión del talento humano influyen de manera baja en las competencias genéricas, específicas y gerenciales del personal del sector de educación en la provincia de Manabí, zona 4 de Ecuador, pero también se demostró que las instituciones del sector educativo están realizando cambios en lo que anteriormente se llamaba perfil de cargos por funciones a un perfil basado en competencias necesarias para un mejor servicio a la comunidad. También señaló que el liderazgo es fundamental en las organizaciones, ya que si el jefe es un buen líder su equipo cumplirá con las tareas asignadas de manera adecuada y que los incentivos son fundamentales para mejorar e incentivar a los colaboradores a ser proactivos en el cumplimiento de sus actividades y además incentiva la competencia sana entre los colaboradores de las organizaciones.

Para Espinoza y Montalvo (2021) quien obtuvo como resultado  $r=0.769$ , mediante la prueba de Pearson, demostrando que existe dependencia positiva entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, es decir una adecuada administración del personal permitirá un mejor rendimiento de la organización, logrando resolver tareas complejas de forma eficiente, resaltando la importancia de las capacitaciones y el desarrollo de habilidades para lograr identificar y solucionar problemas cotidianos que se suscitan dentro de la organización. De igual forma sostienen que es primordial la aplicación de planes de acción para mantener una actitud positiva en los colaboradores, reduciendo de esta manera problemas de salud e incrementando los niveles de rendimiento de cada uno de los trabajadores en sus respectivos equipos de trabajo.

De igual forma para Meza (2020), que según el coeficiente de Spearman ( $Rho=0.611$ ) demostró que existe una correlación considerable entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral. Asimismo, se evidencio que la dimensión conocimientos no tenía correlación con el desempeño laboral, siendo necesario incidir en el fortalecimiento de las habilidades interpersonales e intrapersonales de los colaboradores de la institución para maximizar su nivel de competencia y rendimiento laboral. De igual forma, sostuvo que los colaboradores tenían que estar en constante preparación para de esta manera poder afrontar los nuevos desafíos que se presentan en nuestra sociedad, debido a los cambios tecnológicos, políticos y sociales que se suscitan. Asimismo, resalto el alto nivel de competencia que existe para obtener un puesto de trabajo en cualquier organización publica y privada, por lo que es necesario que los trabajadores y futuros trabajadores se capaciten en el uso de nuevas herramientas, adquieran habilidades blandas y tengan una adecuada actitud para ser más competitivos en el ámbito laboral, logrando tener ventaja dentro del campo laboral.

Asimismo, Castañeda (2019) obtuvo como resultado un coeficiente de correlación del 0.898, comprobando su hipótesis alterna que establece que existe una relación positiva entre las variables de investigación y que la gestión

del talento humano influye el desempeño organizacional, contextual y laboral de las instituciones, permitiendo el logro de las metas establecidas en forma oportuna y de manera efectiva, logrando obtener una mejor imagen de la organización y brindando servicios de calidad a la ciudadanía. Asimismo, comprobó que la eficiente administración del recurso humano permite crear un ambiente laboral positivo donde prima el trabajo cooperativo y apoyo mutuo entre cada uno de los colaboradores, basándose en el respeto y confianza.

Finalmente, Tello (2019), que establece que el trato inadecuado a los efectivos policiales ocasiona indignación no permitiendo que logren los objetivos trazados por la PNP, donde el 21,9% de los efectivos realizan actividades diferentes a las funciones de la DIVPRCAR-BAGUA, en consecuencia, del déficit de personal por las rotaciones constantes que se realizan en esta unidad policial. De igual manera 93.8% resalta la escasa capacitación que reciben en temas relacionados a sus funciones, obteniendo que un 50% de los efectivos policiales se encuentran desmotivados en la realización de su servicio en pro de la sociedad. Por tal motivo, se resalta que el comando institucional se debe preocupar por el bienestar personal de los efectivos policiales, ya que los cambios constantes generan inestabilidad en su hogar generando de esta manera problemas familiares que repercuten de manera directa en el rendimiento laboral de los policías que laboran en la DIVPRCAR-BAGUA, mermando de esta manera su capacidad operativa y por lo tanto generando deficiencias en la lucha contra la criminalidad y el servicio a la sociedad.

## VI. CONCLUSIONES

1. En esta investigación se determinó que la gestión del talento humano por competencias influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, ya que el R es 0.895, siendo positivo y el nivel de significancia de  $p=0.00$ , entendiéndose que la relación entre la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si una variable incrementa la otra también incrementa, demostrándose la importancia de la adecuada administración del recurso humano para el efectivo cumplimiento de las actividades, metas y objetivos trazados por las instituciones.
2. En la investigación también se demuestra que la dimensión conocimientos influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, ya que el R es 0.802, siendo positivo, entendiéndose que la relación entre la dimensión conocimientos de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir existe una estrecha relación entre conocimientos y productividad laboral, indicando de esta manera que la REGPOL AREQUIPA está capacitando y especializando a su personal de manera idónea.
3. De igual forma esta tesis demuestra que la dimensión habilidades influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, ya que el R es 0.827, siendo positiva y el nivel de significancia de  $p=0.00$ , entendiéndose que la relación entre la dimensión habilidades de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si la dimensión de una de las variables aumenta la otra también aumenta, lo que indica que los efectivos policiales realizan una adecuada labor en equipo demostrando sus habilidades en las diferentes situaciones cotidianas que enfrentan.
4. Así también la presente investigación demostró que la dimensión motivación influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, ya que el R es 0.847, siendo positiva, entendiéndose que

la relación entre la dimensión motivación de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir existe una estrecha relación entre motivación y productividad laboral. En base a este resultado se observa que la REGPOL AREQUIPA, premia la labor destacada de cada uno de sus miembros incentivándolos a la mejora continua.

5. Finalmente, esta tesis demostró que la dimensión actitudes influye en la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022, ya que el R es 0.839, siendo positiva, entendiéndose que la relación entre la dimensión actitudes de la variable gestión del talento humano por competencias y la variable productividad laboral son directamente proporcional, es decir que si la dimensión de una de las variables aumenta la otra también aumenta. Según lo obtenido, se puede apreciar que los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, tienen una actitud positiva e idónea en su labor diaria encaminada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la REGPOL AREQUIPA, seguir incidiendo en la capacitación constante y la especialización de los efectivos policiales, para lograr la mejora continua de la institución en pro del cumplimiento de las metas institucionales. Asimismo, brindarle los recursos necesarios para el desempeño de su servicio policial para mejorar la productividad de las unidades básicas y especializadas que conforman esta unidad policial.
2. Se recomienda fortalecer las habilidades interpersonales e intrapersonales de los efectivos policiales en base a competencias para potenciar las competencias y mejorar la imagen institucional de la PNP, logrando incrementar la productividad del personal que presta servicios en la REGPOL AREQUIPA.
3. Se recomienda implementar estrategias que contribuyan a fortalecer y mantener la actitud positiva e idónea de los efectivos policiales, logrando de esta manera disminuir los problemas de estrés, recargas laborales, mejorar el rendimiento individual y colectivo. Es por ello que es necesario mejorar la confianza entre los efectivos policiales tanto de las unidades básicas como especializadas para evitar conflictos durante las intervenciones y de igual forma adaptarse a las diferentes situaciones que se presentan diariamente.
4. Se recomienda mejorar los incentivos que se le brindan a los efectivos policiales que destacan en el desarrollo de su servicio policial, fortaleciendo de esta manera la confianza de cada uno de ellos y motivándolos a tener una competencia sana para obtener beneficios que realcen su labor abnegada y desprendida que realizan en bienestar de la comunidad.
5. Se recomienda capacitar a los efectivos policiales en el uso y aplicación de las nuevas tecnologías de la comunicación para de esta manera modernizar los servicios que se brindan a la comunidad, mejorando el rendimiento y productividad de la institución.

## REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*. 7(2),122-149.  
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Arrieta, K. (2022). Administrative competences in the department of human resources: company hermanos pretralunga S.A. *Negotium*, 18 (52), 19-30.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5839019>.
- Baeza, A. V., & González, B. G. M. (2020). Labor productivity and marxist theory of labor value. *World Review of Political Economy*, 11(3), 377-387.  
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/labor-productivity-marxist-theory-value/docview/2583611315/se-2>.
- Bedoya, A. (2017). *El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las empresas manufactureras del valle del cauca: un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación* (Tesis Doctoral, Universidad de Valencia).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=224450>.
- Belcher, J. (1991). *Productividad total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*.  
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6264>.
- Bobbio, R. (2019). *Actitudes de los estudiantes frente al aprendizaje de la química* (Tesis de Maestría, Universidad de Piura).  
<https://hdl.handle.net/11042/4227>.
- Bonilla, A. (2021). *Modelo de gestión de talento humano por competencias aplicado a la política de la organización del talento humano de Consultorios Monte Sinaí* (Tesis de Maestría, Universidad del Azuay).  
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10699>.
- Ccahua, K (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General-PNP, 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30288>.
- Caldera, J., Carranza, M., Jiménez, A., y Pérez, I. (2015). Actitudes de los estudiantes universitarios ante la tutoría. Diseño de una escala de

- medición. *Revista de la Educación Superior*. 44(173), 103-124.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602015000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000100005&lng=es&tlng=es).
- Calderón, R. (2017). *Importancia de la selección del talento humano para mejorar la productividad en el Ejército Nacional de Colombia* (Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada). <https://repository.unimilitar.edu.co/>.
- Castañeda, B. (2019). *Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal). <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3724>.
- Castañeda, M. (2021). *Gestión por competencias y productividad en la empresa Laboratorios Portugal, Magdalena del Mar-2021* (Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1709>.
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y. y Wietse de Vries. (2010). *Procesamiento de datos y análisis utilizando SPSS*. [https://www.researchgate.net/publication/261704346\\_Procesamiento\\_de\\_datos\\_y\\_analisis\\_estadisticos\\_utilizando\\_SPSS\\_Un\\_libro\\_practico\\_para\\_investigadores\\_y\\_administradores\\_educativos](https://www.researchgate.net/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos).
- Condori, A. (2017). *Las habilidades básicas en el aprendizaje en estudiantes ingresantes al primer grado de las Instituciones Educativas Primarias N°70001 Huajsapata y N° 70022 Collana I de la ciudad de Puno 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano). <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5176>.
- Cha, J., & Maytorena-Sanchez, E. (2019). Prioritising project management competences across the software project life cycle. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 961-978. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-11-2017-0145>.
- Chávez, G. (2021). *Gestión por competencias y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito ADECOOP Ltda. de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019* (Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte). <https://hdl.handle.net/11537/28261>.

- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (5°. ed.). Mc Graw Hill.
- Decreto Legislativo N° 1267. Ley de la Policía Nacional del Perú (16 de diciembre de 2016). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-policia-nacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781-2/>.
- Donaire, L. (2018). *Gestión del talento por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad de La Molina-2018* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24343>.
- Elias, G., & Mamuneas, T. P. (2022). Labour productivity and regional labour markets resilience in Europe. *The Annals of Regional Science*, 68(3), 691-712. <https://doi.org/10.1007/s00168-021-01100-y>.
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N°VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* (Tesis de Maestría, Universidad Continental). <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>.
- Flores, M., Velásquez, N., y Gómez, M. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. *UNAN-Managua*. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4298>.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*. 6(8), 318-329. <https://www.polodelconocimiento.com/>.
- Guerrero, C., Valverde, M., y Gorjup, M. (2011). An analysis of the management competency in Spanish companies. From theory to practice. *Contaduría y administración*. 58(1), 251-288. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422013000100011](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100011).
- Hatch, H. (20 de mayo de 2019). Eficiencia, eficacia y efectividad en el accionar de la empresa [Mensaje en un blog]. <https://hanshatch.com/eficiencia-de-la-empresa/>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Sampieri, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). Mc Graw-Hill.

- Intriago, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014-2016* (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9611>.
- Kafila, RajyaLaxmi, M., Bhavana, J., Sujatha, K. M., & VijayaSrinivas, R. (2020). Identifying the Areas of Project Management Competences and Resources, Capabilities Facilitating Agility Development. IOP Conference Series. *Materials Science and Engineering*, 981(2). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/981/2/022082>.
- Karwehl, L. J., & Kauffeld, S. P., Dr. (2021). Traditional and new ways in competence management: Application of HR analytics in competence management. Gruppe. *Interaktion.Organisation*, 52(1), 7-24. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00548-y>.
- León, L. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín). <http://hdl.handle.net/11458/3169>.
- Loufrani-Fedida, S., & Aldebert, B. (2021). A multilevel approach to competence management in innovative small and medium-sized enterprises (SMEs): literature review and research agenda. *Employee Relations*, 43(2), 507-523. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0173>.
- Lorenzo, E. (2018). *La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23150>.
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*. 3(1), 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>.
- Lusthaus, C. (2002). *La productividad como factor de Ventaja Competitiva*. McGraw-Hill, Interamericana.

- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral* (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato). <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28316>.
- Marín, R. (2013). *Modelo de gestión del talento humano basado en competencias por la Policía Nacional* (Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granda). <http://hdl.handle.net/10654/11201>.
- Medina, A., Delgado, A., y Lavado, P. (2012). Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia). *Estudios gerenciales*. 28(122), 121-138. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70197-3](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70197-3).
- Meza, Y. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45662>.
- Oviedo, H. y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>.
- Padilla, A. (2018). *Conocimientos y actitudes del personal de enfermería en el uso de técnicas de barrera del Hospital Regional Docente las Mercedes, Chiclayo-2017* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1607>.
- Patiño, J. (2015). *Gerenciamiento del talento humano-ubicación perfil por competencias* (Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada). <http://hdl.handle.net/10654/13591>.
- Pérez, R. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26049>.
- Pila, J. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del Convenio Héroes del CENEPA-ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente* (Tesis

- de Maestría, Universidad de Guayaquil).  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1659>.
- Puerta, L. y Marín, E. (2015). Análisis de validez de contenido de un instrumento de transferencia de tecnología universidad-industria de Baja California, México. *XX Congreso internacional de contaduría, administración e informática*.  
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/2.02.pdf>.
- Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *An. Fac. med.* 70(3), 217-224.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&nrm=iso). ISSN 1025-5583.
- Ramírez, R. (2018). *La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de Caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1787>.
- Real Academia Española. (2021). "Diccionario de la lengua española" (23a.ed.), [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (13va.ed.). Pearson Educación.
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija*. 18.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6344619>.
- Rodríguez. (6 de octubre de 2009). Gestión del talento humano [Mensaje en un blog]. [http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Rodr%C3%ADguez%20\(2009\)%2C%20en](http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Rodr%C3%ADguez%20(2009)%2C%20en).
- Sánchez, A., Martínez, R. y Moreno, J. (2017). *Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba*. *Innovar Journal*. 27(66), 170-172.  
<https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.6681>.
- Santos, A. R. C. (2011). Metodología de Gestión por Competencias Asumiendo la Norma Cubana sobre Gestión de Capital Humano/ Metodología de Gestao

por Competencias Assumindo a Norma Cubana sobre Gestao de Capital Humano/Methodology of Competences Management Assuming the Cuban Norm about Management of Human Capital. *Revista Brasileira De Gestao De Negocios*, 13(40), 300-311. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/metodologia-de-gestion-por-competencias-asumiendo/docview/1021387007/se-2>.

Schroeder, L. (2002). *Un modelo general de gestión por competencias*. RIL Editores.

Tamayo, M. (2006). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.

Tello, G. (2019). *Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar la producción policial en la División de Protección de Carreteras Policía Nacional del Perú – Bagua* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31919>.

Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en las empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3155>.

Viteri, I. y Chica, A. (2012). *Propuesta de un nuevo modelo de gestión técnico administrativo del talento humano y su incidencia en la optimización de recurso en la Fuerza Naval* (Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana). <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/2673>.

Žmuk, B., Dumičić, K., & Palić, I. (2018). Forecasting Labour Productivity in the European Union Member States: Is Labour Productivity Changing as Expected? *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(3-), 504. <https://doi.org/10.7906/indecs.16.3.20>.

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Gestión del talento humano por competencias y la productividad del personal policial de la REGPOL AREQUIPA-2022.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	Gestión del talento humano por competencias (Chiavenato, 2012).	Conocimientos	<b>Enfoque o ruta de la investigación</b>
¿Cómo influye la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.	La gestión del talento humano por competencias influye en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.			E. Cuantitativo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Habilidades	<b>Alcance de la investigación</b>
¿Cómo influye el conocimiento de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?	Identificar la influencia del conocimiento de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.	El conocimiento de la gestión del talento humano por competencias influye en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.		Motivación	Descriptivo-Correlacional
¿Cómo influye las habilidades de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?	Establecer la influencia de las habilidades de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.	Las habilidades de la gestión del talento humano por competencias influyen en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.		Actitudes	<b>Diseño de la investigación</b>
¿Cómo influye la motivación de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?	Analizar la influencia de la motivación de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.	La motivación de la gestión del talento humano por competencias influye en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.	Productividad laboral (Agüero, 2021 y Ramírez, 2018).	Productividad y calidad de trabajo	<b>Unidad (s) de análisis</b>
¿Cómo influye las actitudes de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022?	Evaluar la influencia de las actitudes de la gestión del talento humano por competencias en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.	Las actitudes de la gestión del talento humano por competencias influyen en la productividad de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.		Eficiencia	Personal policial
				Formación adquirida	<b>Técnicas</b>
			Objetivos conseguidos		Encuesta
					<b>Instrumentos</b>
					Cuestionario

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano por competencias	Es el modelo que permite a las instituciones administrar su personal y las acciones de selección, reclutamiento, capacitación, gratificación y seguridad en el centro de trabajo, basándose en la optimización de las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores para lograr el éxito de las organizaciones. (Chiavenato, 2012).	Esta variable se operacionaliza mediante un cuestionario de 20 preguntas, según las dimensiones: conocimientos, habilidades, motivación, actitudes; el cuestionario tuvo respuestas tipo Likert, para el recojo de información y procesamiento de datos.	Conocimientos	Información recibida	ESCALA LIKERT Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Saberes	
				Experiencias	
			Habilidades	Desarrollo de habilidades	
				Demostración de habilidades	
			Motivación	Compensación	
				Condiciones de trabajo	
				Valoración del trabajo	
			Actitudes	Compromiso	
				Trabajo en equipo	
				Satisfacción laboral	
			Productividad laboral	Es la medida total del desempeño de las organizaciones, basada en el logro de resultados, actividades realizadas y el comportamiento de los colaboradores. Es decir, tiene relación con los resultados obtenidos por las instituciones, por tal motivo es importante contar con personal competente y calificado para el uso eficiente y eficaz de los recursos empleados en el logro de las metas institucionales. (Agüero, 2021 y Ramírez, 2018).	
Cumplimiento de actividades					
Eficiencia	Uso del tiempo				
	Resultado tarea				
Relevancia	Cantidad de programas				
	Cantidad de funciones				

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Cuestionario para la variable gestión del talento humano por competencias

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre la Gestión del Talento Humano por Competencias de la REGPOL AREQUIPA, 2022. Así mismo se le pide ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que el resultado obtenido ayuda a nuestro estudio de investigación.

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario consta de 20 ítems. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad; donde:

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

<b>Variable 1: Gestión del talento humano por competencias</b>						
<b>Dimensión 1: Conocimientos</b>						
Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	La REGPOL AREQUIPA evalúa que los efectivos policiales tengan un conocimiento idóneo de las funciones que realizan.					
2	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial aprenda a utilizar nuevas tecnologías que contribuyan en la optimización de la función policial.					
3	La REGPOL AREQUIPA considera la experiencia laboral como factor importante para la asignación de cargos.					
4	La REGPOL AREQUIPA asigna los servicios policiales según la especialidad de los efectivos.					
5	La REGPOL AREQUIPA capacita de forma constante al personal policial para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.					
<b>Dimensión 2: Habilidades</b>						
6	La REGPOL AREQUIPA garantiza que los efectivos policiales actúen con criterio en el servicio policial.					
7	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus					

	habilidades grupales (trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.).					
8	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades interpersonales (empatía, comunicación asertiva, motivación, inteligencia emocional, etc.).					
9	La REGPOL AREQUIPA se preocupa por la mejora laboral del personal policial.					
10	La REGPOL AREQUIPA promueve que los efectivos policiales aporten soluciones creativas a los diferentes problemas que se pueden presentar.					
<b>Dimensión 3: Motivación</b>						
11	La REGPOL AREQUIPA incentiva al personal policial a fin de mejorar su desempeño laboral.					
12	La REGPOL AREQUIPA brinda adecuadas condiciones de trabajo al personal policial.					
13	La REGPOL AREQUIPA cuenta con personal de Oficiales capacitados que inspiran confianza y se comunican asertivamente con el personal de Suboficiales.					
14	La REGPOL AREQUIPA respeta los horarios de servicio del personal policial.					
15	Los incentivos brindados por la REGPOL AREQUIPA, son idóneos.					
<b>Dimensión 4: Actitudes</b>						
16	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial este comprometido con los objetivos institucionales.					
17	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial realice su servicio con vocación y compromiso.					
18	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial actúe con transparencia y honestidad.					
19	La REGPOL AREQUIPA realiza acciones para fortalecer la cooperación entre los efectivos policiales de las unidades básicas y especializadas.					
20	La REGPOL AREQUIPA asegura el trabajo en conjunto y cooperativo del personal policial.					

## Cuestionario de la variable productividad laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre la Productividad laboral de la REGPOL AREQUIPA, 2022. Así mismo se le pide ser objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que el resultado obtenido ayuda a nuestro estudio de investigación.

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario consta de 20 ítems. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad; donde:

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

<b>Variable 2: Productividad laboral</b>						
<b>Dimensión 1: Efectividad</b>						
Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
2	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en cumplir las metas y actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
3	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea la efectividad de sus unidades básicas y especializadas.					
4	Considera Ud. que los objetivos institucionales de la REGPOL AREQUIPA se ponen en funcionamiento estableciendo metas y actividades.					
5	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA cumple con las metas y actividades planteadas.					
6	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA utiliza información de retroalimentación para mejorar.					
<b>Dimensión 2: Eficiencia</b>						

7	Considera Ud. que es proactivo en los servicios policiales encomendados por la REGPOL AREQUIPA.					
8	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA está haciendo uso adecuado de los recursos.					
9	Considera Ud. que el trabajo cooperativo permite mejorar los servicios y actividades designados por la REGPOL AREQUIPA.					
10	Considera Ud. que se cumplen con todos los servicios y actividades designadas por la REGPOL AREQUIPA.					
11	Considera Ud. que sus superiores inmediatos lo respaldan en la ejecución de actividades innovadoras para el cumplimiento de las disposiciones de la REGPOL AREQUIPA.					
12	Considera Ud. que las capacitaciones contribuyen a realizar eficientemente la función policial.					
<b>Dimensión 3: Relevancia</b>						
13	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA ha adaptado y/o mejorado los servicios policiales con el paso del tiempo.					
14	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa y modifica los servicios policiales para cumplir con los objetivos institucionales.					
15	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa constantemente su misión y objetivos institucionales.					
16	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea su reputación e imagen institucional.					
17	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA estimula la innovación del personal policial.					
18	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA implementa el uso de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar sus estrategias.					
19	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa la realidad problemática de la población para mejorar sus estrategias.					
20	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa las necesidades de la ciudadanía.					

## ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA REGPOL AREQUIPA, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

**José Wilson ZAMORA VERA**

**D.N.I: 75840600**

**ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La REGPOL AREQUIPA evalúa que los efectivos policiales tengan un conocimiento idóneo de las funciones que realizan.	X		X		X		
2	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial aprenda a utilizar nuevas tecnologías que contribuyan en la optimización de la función policial.	X		X		X		
3	La REGPOL AREQUIPA considera la experiencia laboral como factor importante para la asignación de cargos.	X		X		X		
4	La REGPOL AREQUIPA asigna los servicios policiales según la especialidad de los efectivos.	X		X		X		
5	La REGPOL AREQUIPA capacita de forma constante al personal policial para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES</b>							
6	La REGPOL AREQUIPA garantiza que los efectivos policiales actúen con criterio en el servicio policial.	X		X		X		
7	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades grupales (trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.).	X		X		X		
8	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades interpersonales (empatía, comunicación asertiva, motivación, inteligencia emocional, etc.).	X		X		X		
9	La REGPOL AREQUIPA se preocupa por la mejora laboral del personal policial.	X		X		X		

10	La REGPOL AREQUIPA promueve que los efectivos policiales aporten soluciones creativas a los diferentes problemas que se pueden presentar.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>								
11	La REGPOL AREQUIPA incentiva al personal policial a fin de mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
12	La REGPOL AREQUIPA brinda adecuadas condiciones de trabajo al personal policial.	X		X		X		
13	La REGPOL AREQUIPA cuenta con personal de Oficiales capacitados que inspiran confianza y se comunican asertivamente con el personal de Suboficiales.	X		X		X		
14	La REGPOL AREQUIPA respeta los horarios de servicio del personal policial.	X		X		X		
15	Los incentivos brindados por la REGPOL AREQUIPA, son idóneos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ACTITUDES</b>								
16	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial este comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial realice su servicio con vocación y compromiso.	X		X		X		
18	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial actúe con transparencia y honestidad.	X		X		X		
19	La REGPOL AREQUIPA realiza acciones para fortalecer la cooperación entre los efectivos policiales de las unidades básicas y especializadas.	X		X		X		
20	La REGPOL AREQUIPA asegura el trabajo en conjunto y cooperativo del personal policial.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Grauss Cortes Lupe**        DNI: 07539368  
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

**31 de mayo del 2022**

- <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.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La REGPOL AREQUIPA evalúa que los efectivos policiales tengan un conocimiento idóneo de las funciones que realizan.	X		X		X		
2	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial aprenda a utilizar nuevas tecnologías que contribuyan en la optimización de la función policial.	X		X		X		
3	La REGPOL AREQUIPA considera la experiencia laboral como factor importante para la asignación de cargos.	X		X		X		
4	La REGPOL AREQUIPA asigna los servicios policiales según la especialidad de los efectivos.	X		X		X		
5	La REGPOL AREQUIPA capacita de forma constante al personal policial para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES</b>							
6	La REGPOL AREQUIPA garantiza que los efectivos policiales actúen con criterio en el servicio policial.	X		X		X		
7	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades grupales (trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.).	X		X		X		
8	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades interpersonales (empatía, comunicación asertiva, motivación, inteligencia emocional, etc.).	X		X		X		
9	La REGPOL AREQUIPA se preocupa por la mejora laboral del personal policial.	X		X		X		
10	La REGPOL AREQUIPA promueve que los efectivos policiales aporten soluciones creativas a los diferentes problemas que se pueden presentar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>							
11	La REGPOL AREQUIPA incentiva al personal policial a fin de mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		

12	La REGPOL AREQUIPA brinda adecuadas condiciones de trabajo al personal policial.	X		X		X		
13	La REGPOL AREQUIPA cuenta con personal de Oficiales capacitados que inspiran confianza y se comunican asertivamente con el personal de Suboficiales.	X		X		X		
14	La REGPOL AREQUIPA respeta los horarios de servicio del personal policial.	X		X		X		
15	Los incentivos brindados por la REGPOL AREQUIPA, son idóneos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ACTITUDES</b>								
16	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial este comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial realice su servicio con vocación y compromiso.	X		X		X		
18	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial actúe con transparencia y honestidad.	X		X		X		
19	La REGPOL AREQUIPA realiza acciones para fortalecer la cooperación entre los efectivos policiales de las unidades básicas y especializadas.	X		X		X		
20	La REGPOL AREQUIPA asegura el trabajo en conjunto y cooperativo del personal policial.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL    DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022



-----

Firma del Experto Informante.

<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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La REGPOL AREQUIPA evalúa que los efectivos policiales tengan un conocimiento idóneo de las funciones que realizan.	X		X		X		
2	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial aprenda a utilizar nuevas tecnologías que contribuyan en la optimización de la función policial.	X		X		X		
3	La REGPOL AREQUIPA considera la experiencia laboral como factor importante para la asignación de cargos.	X		X		X		
4	La REGPOL AREQUIPA asigna los servicios policiales según la especialidad de los efectivos.	X		X		X		
5	La REGPOL AREQUIPA capacita de forma constante al personal policial para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES</b>							
6	La REGPOL AREQUIPA garantiza que los efectivos policiales actúen con criterio en el servicio policial.	X		X		X		
7	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades grupales (trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.).	X		X		X		
8	La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades interpersonales (empatía, comunicación asertiva, motivación, inteligencia emocional, etc.).	X		X		X		
9	La REGPOL AREQUIPA se preocupa por la mejora laboral del personal policial.	X		X		X		
10	La REGPOL AREQUIPA promueve que los efectivos policiales aporten soluciones creativas a los diferentes problemas que se pueden presentar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>							
11	La REGPOL AREQUIPA incentiva al personal policial a fin de mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		

12	La REGPOL AREQUIPA brinda adecuadas condiciones de trabajo al personal policial.	X		X		X		
13	La REGPOL AREQUIPA cuenta con personal de Oficiales capacitados que inspiran confianza y se comunican asertivamente con el personal de Suboficiales.	X		X		X		
14	La REGPOL AREQUIPA respeta los horarios de servicio del personal policial.	X		X		X		
15	Los incentivos brindados por la REGPOL AREQUIPA, son idóneos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ACTITUDES</b>								
16	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial este comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial realice su servicio con vocación y compromiso.	X		X		X		
18	La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial actúe con transparencia y honestidad.	X		X		X		
19	La REGPOL AREQUIPA realiza acciones para fortalecer la cooperación entre los efectivos policiales de las unidades básicas y especializadas.	X		X		X		
20	La REGPOL AREQUIPA asegura el trabajo en conjunto y cooperativo del personal policial.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES  
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

DNI: 07856089

31 de mayo del 2022

- <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.

**ANEXO 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en cumplir las metas y actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea la efectividad de sus unidades básicas y especializadas.	X		X		X		
4	Considera Ud. que los objetivos institucionales de la REGPOL AREQUIPA se ponen en funcionamiento estableciendo metas y actividades.	X		X		X		
5	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA cumple con las metas y actividades planteadas.	X		X		X		
6	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA utiliza información de retroalimentación para mejorar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>							
7	Considera Ud. que es proactivo en los servicios policiales encomendados por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
8	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA está haciendo uso adecuado de los recursos.	X		X		X		
9	Considera Ud. que el trabajo cooperativo permite mejorar los servicios y actividades designados por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
10	Considera Ud. que se cumplen con todos los servicios y actividades designadas por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		

11	Considera Ud. que sus superiores inmediatos lo respaldan en la ejecución de actividades innovadoras para el cumplimiento de las disposiciones de la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
12	Considera Ud. que las capacitaciones contribuyen a realizar eficientemente la función policial.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RELEVANCIA</b>								
13	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA ha adaptado y/o mejorado los servicios policiales con el paso del tiempo.	X		X		X		
14	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa y modifica los servicios policiales para cumplir con los objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa constantemente su misión y objetivos institucionales.	X		X		X		
16	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea su reputación e imagen institucional.	X		X		X		
17	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA estimula la innovación del personal policial.	X		X		X		
18	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA implementa el uso de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar sus estrategias.	X		X		X		
19	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa la realidad problemática de la población para mejorar sus estrategias.	X		X		X		
20	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Grauss Cortes Lupe**        **DNI: 07539368**  
**Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

**31 de mayo del 2022**

- <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.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en cumplir las metas y actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea la efectividad de sus unidades básicas y especializadas.	X		X		X		
4	Considera Ud. que los objetivos institucionales de la REGPOL AREQUIPA se ponen en funcionamiento estableciendo metas y actividades.	X		X		X		
5	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA cumple con las metas y actividades planteadas.	X		X		X		
6	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA utiliza información de retroalimentación para mejorar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>							
7	Considera Ud. que es proactivo en los servicios policiales encomendados por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
8	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA está haciendo uso adecuado de los recursos.	X		X		X		
9	Considera Ud. que el trabajo cooperativo permite mejorar los servicios y actividades designados por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
10	Considera Ud. que se cumplen con todos los servicios y actividades designadas por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		

11	Considera Ud. que sus superiores inmediatos lo respaldan en la ejecución de actividades innovadoras para el cumplimiento de las disposiciones de la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
12	Considera Ud. que las capacitaciones contribuyen a realizar eficientemente la función policial.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RELEVANCIA</b>								
13	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA ha adaptado y/o mejorado los servicios policiales con el paso del tiempo.	X		X		X		
14	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa y modifica los servicios policiales para cumplir con los objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa constantemente su misión y objetivos institucionales.	X		X		X		
16	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea su reputación e imagen institucional.	X		X		X		
17	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA estimula la innovación del personal policial.	X		X		X		
18	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA implementa el uso de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar sus estrategias.	X		X		X		
19	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa la realidad problemática de la población para mejorar sus estrategias.	X		X		X		
20	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL    DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022



-----

Firma del Experto Informante.

<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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en cumplir las metas y actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea la efectividad de sus unidades básicas y especializadas.	X		X		X		
4	Considera Ud. que los objetivos institucionales de la REGPOL AREQUIPA se ponen en funcionamiento estableciendo metas y actividades.	X		X		X		
5	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA cumple con las metas y actividades planteadas.	X		X		X		
6	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA utiliza información de retroalimentación para mejorar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>							
7	Considera Ud. que es proactivo en los servicios policiales encomendados por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
8	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA está haciendo uso adecuado de los recursos.	X		X		X		
9	Considera Ud. que el trabajo cooperativo permite mejorar los servicios y actividades designados por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
10	Considera Ud. que se cumplen con todos los servicios y actividades designadas por la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		

11	Considera Ud. que sus superiores inmediatos lo respaldan en la ejecución de actividades innovadoras para el cumplimiento de las disposiciones de la REGPOL AREQUIPA.	X		X		X		
12	Considera Ud. que las capacitaciones contribuyen a realizar eficientemente la función policial.	X		X		X	X	
<b>DIMENSIÓN: RELEVANCIA</b>								
13	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA ha adaptado y/o mejorado los servicios policiales con el paso del tiempo.	X		X		X	X	
14	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa y modifica los servicios policiales para cumplir con los objetivos institucionales.	X		X		X	X	
15	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa constantemente su misión y objetivos institucionales.	X		X		X	X	
16	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA monitorea su reputación e imagen institucional.	X		X		X	X	
17	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA estimula la innovación del personal policial.	X		X		X	X	
18	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA implementa el uso de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar sus estrategias.	X		X		X	X	
19	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa la realidad problemática de la población para mejorar sus estrategias.	X		X		X	X	
20	Considera Ud. que la REGPOL AREQUIPA evalúa las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X	X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES  
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

DNI: 07856089

31 de mayo del 2022



-----

Firma del Experto Informante.

<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

## ANEXO 7: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PRUEBA ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	361	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	361	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CONOCIMIENTO IDÓNEO	66,55	254,587	,680	,959
USO NUEVAS TECNOLOGÍAS	66,51	250,834	,713	,959
EXPERIENCIA LABORAL	66,43	251,501	,761	,958
ESPECIALIDAD	66,37	252,583	,738	,958
CAPACITACIÓN CONSTANTE	66,30	253,920	,735	,958
ACTUAR CON CRITERIO	66,52	249,361	,750	,958
HABILIDADES GRUPALES	66,48	251,772	,732	,958
HABILIDADES INTERPERSONALES	66,33	250,373	,771	,958
MEJORA LABORAL	66,22	255,203	,698	,959
SOLUCIONES CREATIVAS	66,29	253,799	,733	,958
INCENTIVOS	66,47	253,217	,701	,959

CONDICIONES DE TRABAJO	66,31	253,788	,710	,959
CONFIANZA Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	66,32	254,019	,739	,958
HORARIOS DE SERVICIO	66,25	252,167	,739	,958
INCENTIVOS IDONEOS	66,31	253,730	,694	,959
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	66,50	250,517	,739	,958
VOCACIÓN Y COMPROMISO	66,34	253,131	,748	,958
TRANSPARENCIA Y HONESTIDAD	66,21	254,324	,734	,958
COOPERACIÓN ENTRE UNIDADES	66,28	255,658	,689	,959
TRABAJO EN CONJUNTO Y COOPERATIVO	66,22	254,386	,704	,959

## PRUEBA ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	360	99,7
	Excluido <sup>a</sup>	1	,3
	Total	361	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	67,64	248,906	,727	,961
EFFECTIVIDAD CUMPLIMIENTO DE METAS Y ACTIVIDADES	67,49	248,964	,782	,961
MONITOREO DE LA EFFECTIVIDAD	67,39	251,637	,726	,961
ESTABLECER METAS Y ACTIVIDADES	67,42	250,512	,738	,961
CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES Y METAS ESTABLECIDAS	67,32	250,931	,722	,961
RETROALIMENTACIÓN	67,37	250,045	,723	,962
PROACTIVIDAD EN EL SERVICIO	67,55	250,850	,722	,962
USO ADECUADO DE RECURSOS	67,40	249,872	,767	,961

EFFECTIVIDAD DEL TRABAJO COOPERATIVO	67,36	250,687	,708	,962
CUMPLIMIENTO DE TODOS LOS SERVICIOS	67,39	250,623	,761	,961
ACTIVIDADES INNOVADORAS	67,43	249,510	,749	,961
EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN	67,32	250,518	,735	,961
MEJORA DE LOS SERVICIOS POLICIALES	67,58	249,798	,720	,962
EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS POLICIALES	67,42	250,483	,735	,961
EVALUACIÓN DE LA MISIÓN Y OBJETIVOS	67,35	250,411	,756	,961
MONITOREO DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	67,34	251,501	,724	,961
ESTIMULACIÓN DE LA INNOVACIÓN	67,30	250,850	,743	,961
IMPLEMENTACIÓN USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	67,39	249,909	,743	,961
EVALUACIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	67,40	249,472	,740	,961
EVALUACIÓN NECESIDADES DE LA CIUDADANIA	67,47	248,094	,751	,961

## ANEXO 8: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para determinar el tamaño de la muestra de la presente investigación se aplicó la fórmula, donde se tiene establecida la población, que es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot \frac{1}{2} \cdot P \cdot (1-P) \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot \frac{1}{2} \cdot P \cdot (1-P)}$$

Dónde:

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra calculada.

Z: Nivel de confianza

P: Probabilidad de éxito, o proporción esperada

E: Error de muestra

Por lo tanto, asumiendo que:

Nivel de Confianza: 95% = 1,96

Error de muestra: 5%

Probabilidad de éxito: 5%

Se obtiene:

$$n = \frac{(1,96)^2 [(0,05)(1 - 0,05)(5647)]}{(0,05)^2 (5647 - 1) + (1,96)^2 [(0,05)(1 - 0,05)]}$$
$$n = 361$$

Para la presente investigación se aplicó las encuestas a una muestra de 361 efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, para lograr tener un nivel de confianza de 95%.

## ANEXO 9: CARTA DE PRESENTACIÓN

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Arequipa, 23 de julio de 2022

**SEÑOR:**  
Coronel PNP Luis Humberto PACHECO MESÍAS  
JEFE REGIÓN POLICIAL AREQUIPA

**ASUNTO** : Solicita autorización para realizar investigación  
**REFERENCIA** : Solicitud del interesado de fecha: 23 de julio de 2022.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Callao, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

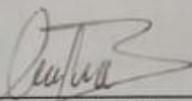
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: ZAMORA VERA José Wilson
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Gestión del talento humano por competencias y la productividad laboral de los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, 2022.
- 6) Asesor : Mg. Oswaldo Daniel CASAZOLA CRUZ

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
José Wilson ZAMORA VERA  
DNI: 75840600  
Teléfono: 945951173  
Correo: alferezjwzv@gmail.com

**POLICIA NACIONAL DEL PERU**  
IX MACRO REGIÓN POLICIAL  
AREQUIPA - SEDE AREQUIPA

25 JUL 2022

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
RECIBIDO

Reg. \_\_\_\_\_ Hora 10:45

MANILLA CARBAJA  
SI PNP

## ANEXO 10: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

### Gestión del talento humano por competencias

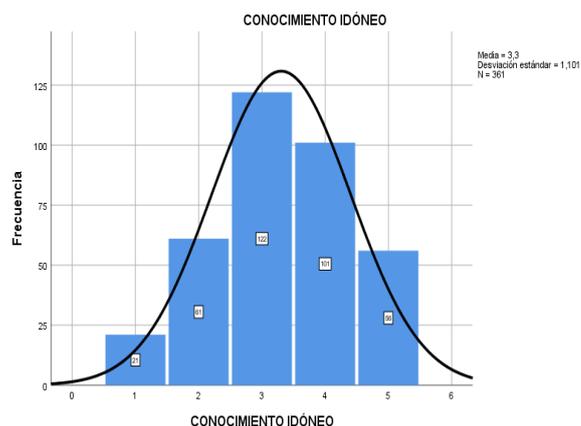
**Pregunta N° 1. La REGPOL AREQUIPA evalúa que los efectivos policiales tengan un conocimiento idóneo de las funciones que realizan.**

**Tabla 1:**  
*Conocimiento idóneo para la función policial de los efectivos.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	21	5,8
CASI NUNCA	61	16,9
Válido A VECES	122	33,8
CASI SIEMPRE	101	28,0
SIEMPRE	56	15,5

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 1:**  
*Conocimiento idóneo para la función policial de los efectivos.*



### Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1 se puede observar que el 22,7% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca se evalúa el conocimiento idóneo para el desarrollo de la función policial, el 33,8% señala que a veces se evalúa y el 43,5% señala que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA evalúa el conocimiento idóneo de los efectivos policiales para el desarrollo de sus funciones.

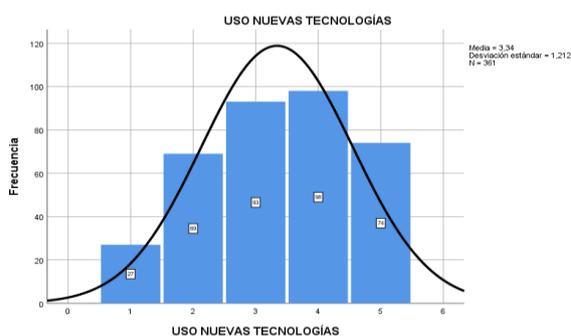
**Pregunta N° 2. La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial aprenda a utilizar nuevas tecnologías que contribuyan en la optimización de la función policial.**

**Tabla 2:**  
*Uso de nuevas tecnologías.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	27	7,5
CASI NUNCA	69	19,1
Válido A VECES	93	25,8
CASI SIEMPRE	98	27,1
SIEMPRE	74	20,5

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 2:**  
*Uso de nuevas tecnologías.*



### Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2 se puede observar que el 26,6% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca se incentiva el aprendizaje de nuevas tecnologías en la labor policial, el 25,8% señala que a veces se incentiva y/o apoya y el 47,5% señala que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA asegura que su personal aprenda sobre el uso de nuevas tecnologías para optimizar el servicio a la ciudadanía.

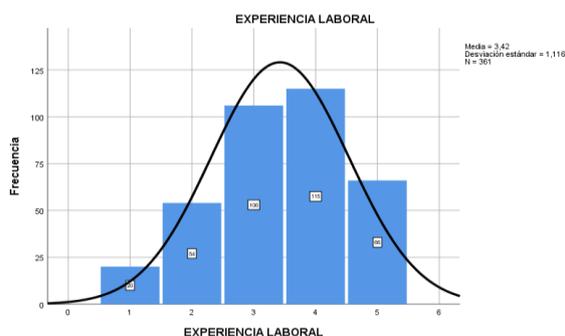
### Pregunta N°3. La REGPOL AREQUIPA considera la experiencia laboral como factor importante para la asignación de cargos.

Tabla 3:  
*Experiencia laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	20	5,5
CASI NUNCA	54	15,0
Válido A VECES	106	29,4
CASI SIEMPRE	115	31,9
SIEMPRE	66	18,3

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 3:  
*Experiencia laboral.*



### Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3 se puede observar que el 20,5% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca se considera la experiencia laboral, el 29,4% señala que a veces es considerada y el 50,2% señala que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA toma en consideración la experiencia laboral de los efectivos para la selección de cargos.

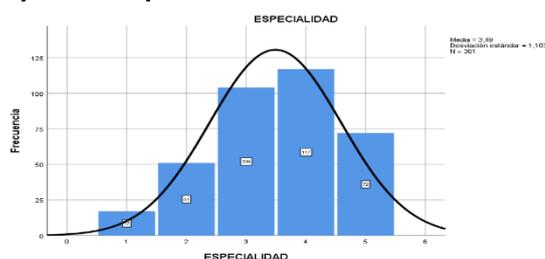
### Pregunta N°4. La REGPOL AREQUIPA asigna los servicios policiales según la especialidad de los efectivos.

Tabla 4:  
*Especialidad policial.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	17	4,7
CASI NUNCA	51	14,1
Válido A VECES	104	28,8
CASI SIEMPRE	117	32,4
SIEMPRE	72	19,9

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 4:  
*Especialidad policial.*



### Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4 se puede observar que el 28,8% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca se toma en cuenta la especialidad policial, el 28,8% señala que a veces es considerada y el 52,3% señala que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA toma en consideración la especialidad de los efectivos policiales para la asignación de funciones.

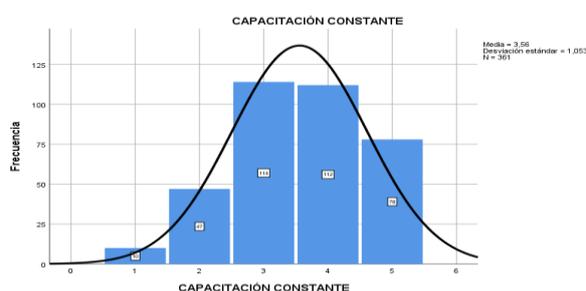
### Pregunta N°5. La REGPOL AREQUIPA capacita de forma constante al personal policial para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

**Tabla 5:**  
*Capacitación constante.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	2,8
CASI NUNCA	47	13,0
Válido A VECES	114	31,6
CASI SIEMPRE	112	31,0
SIEMPRE	78	21,6

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 5:**  
*Capacitación constante.*



### Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5 se puede observar que el 15,8% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca se realiza capacitaciones, el 31,6% señala que a veces se capacita al personal y el 52,6% señala que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA capacita al personal policial.

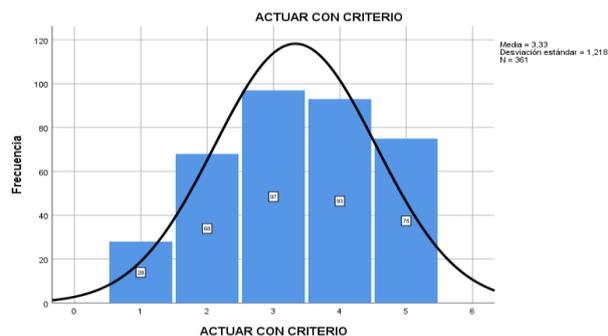
### Pregunta N°6. La REGPOL AREQUIPA garantiza que los efectivos policiales actúen con criterio en el servicio policial.

**Tabla 6:**  
*Actuación con criterio del personal policial.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	28	7,8
CASI NUNCA	68	18,8
Válido A VECES	97	26,9
CASI SIEMPRE	93	25,8
SIEMPRE	75	20,8

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 6:**  
*Capacitación constante.*



### Interpretación:

En la tabla 6 y figura 6 se puede observar que el 26,6% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca se garantiza el actuar policial con criterio, el 26,9% señala que a veces se garantiza y el 46,6% señala que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA garantiza el accionar con criterio de los efectivos policiales.

**Pregunta N°7. La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades grupales (trabajo en equipo, tomo de decisiones, etc.)**

Tabla 7:

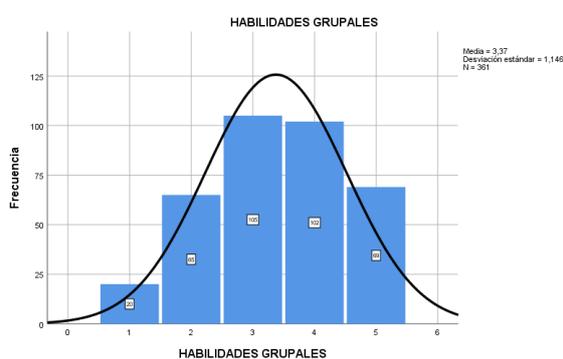
*Habilidades grupales del personal policial.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	20	5,5
CASI NUNCA	65	18,0
Válido A VECES	105	29,1
CASI SIEMPRE	102	28,3
SIEMPRE	69	19,1

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 7:

*Habilidades grupales del personal policial.*



### Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 se puede observar que el 23,5% de los efectivos policiales nunca o casi nunca demuestran sus habilidades grupales, el 29,1% a veces las demuestra y el 47,4% siempre o casi siempre las está demostrando en su labor policial.

**Pregunta N°8. La REGPOL AREQUIPA garantiza que el personal policial demuestre sus habilidades interpersonales (empatía, comunicación asertiva, motivación, inteligencia emocional, etc.).**

Tabla 8:

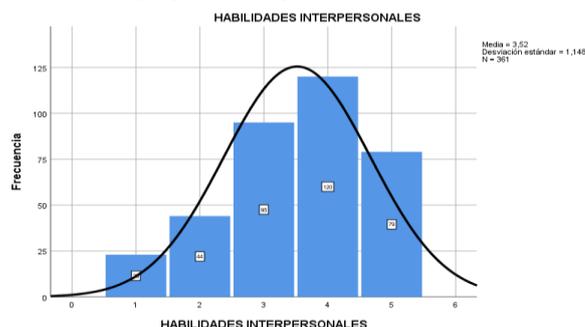
*Habilidades interpersonales del personal policial.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	23	6,4
CASI NUNCA	44	12,2
Válido A VECES	95	26,3
CASI SIEMPRE	120	33,2
SIEMPRE	79	21,9

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 8:

*Habilidades grupales del personal policial.*



### Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8 se puede observar que el 18,6% de los efectivos policiales nunca o casi nunca demuestran sus habilidades interpersonales, el 26,3% a veces las demuestra y el 55,1% siempre o casi siempre las están demostrando en su labor policial.

### Pregunta N°9. La REGPOL AREQUIPA se preocupa por la mejora laboral del personal policial.

Tabla 9:

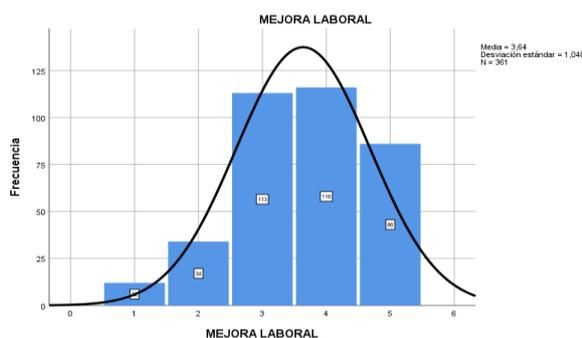
#### Mejora laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	12	3,3
CASI NUNCA	34	9,4
Válido A VECES	113	31,3
CASI SIEMPRE	116	32,1
SIEMPRE	86	23,8

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 9:

#### Mejora laboral.



### Interpretación:

En la tabla 9 y figura 9 se puede observar que el 12,7% de los efectivos policiales señala que nunca o casi nunca la unidad se preocupa por la mejora laboral, el 31,3% señala que a veces se preocupa y el 55,9% señala que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA se está preocupando por la mejora laboral de los efectivos PNP.

### Pregunta N°10. La REGPOL POLICIAL promueve que los efectivos policiales aporten soluciones creativas a los diferentes problemas que se pueden presentar.

Tabla 10:

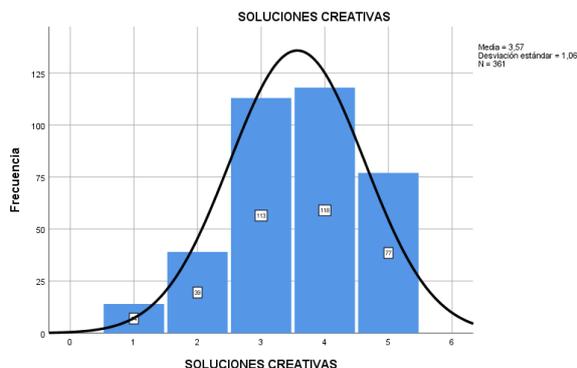
#### Soluciones creativas.

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	14	3,9
CASI NUNCA	39	10,8
Válido A VECES	113	31,3
CASI SIEMPRE	118	32,7
SIEMPRE	77	21,3

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 10:

#### Soluciones creativas.



### Interpretación:

En la tabla 10 y figura 10 se puede observar que el 14,7% de los efectivos policiales nunca o casi nunca proponen soluciones creativas, el 31,3% a veces las practican y el 54% siempre o casi siempre buscan implementar nuevas soluciones a las diferentes problemáticas.

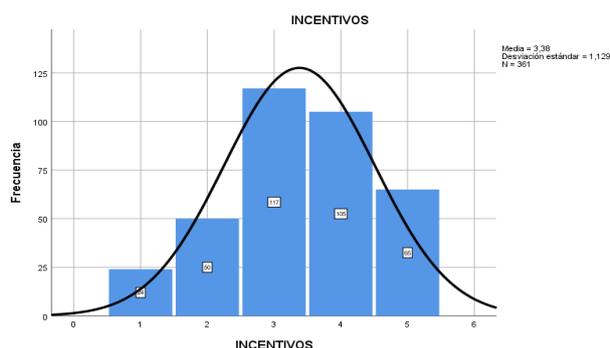
### Pregunta N°11. La REGPOL AREQUIPA incentiva al personal policial a fin de mejorar su desempeño laboral.

Tabla 11:  
*Incentivos.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	24	6,6
CASI NUNCA	50	13,9
Válido A VECES	117	32,4
CASI SIEMPRE	105	29,1
SIEMPRE	65	18,0

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 11:  
*Incentivos.*



### Interpretación:

En la tabla 11 y figura 11 se puede observar que el 20,5% de los efectivos policiales nunca o casi nunca reciben incentivos, el 32,4% a veces los reciben y el 47,1% siempre o casi siempre reciben incentivos debido a su labor.

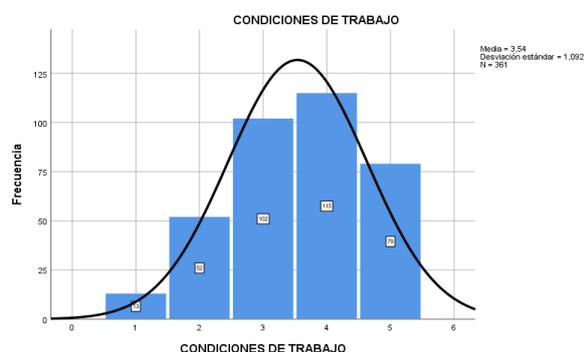
### Pregunta N°12. La REGPOL AREQUIPA brinda adecuadas condiciones de trabajo al personal policial.

Tabla 12:  
*Condiciones de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	3,6
CASI NUNCA	52	14,4
Válido A VECES	102	28,3
CASI SIEMPRE	115	31,9
SIEMPRE	79	21,9

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 12:  
*Condiciones de trabajo.*



### Interpretación:

En la tabla 12 y figura 12 se puede observar que el 20,5% de los efectivos policiales nunca o casi nunca reciben incentivos, el 32,4% a veces los reciben y el 47,1% siempre o casi siempre reciben incentivos debido a su labor.

### Pregunta N°13. La REGPOL AREQUIPA cuenta con personal de Oficiales capacitados que inspiran confianza y se comunican asertivamente con el personal de Suboficiales.

Tabla 13:

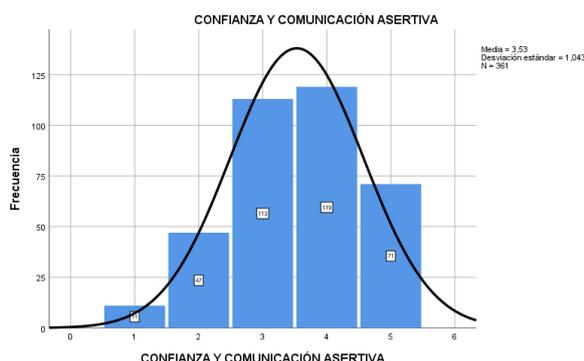
#### Confianza y comunicación asertiva.

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	11	3,0
CASI NUNCA	47	13,0
Válido A VECES	113	31,3
CASI SIEMPRE	119	33,0
SIEMPRE	71	19,7

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 13:

#### Confianza y comunicación asertiva.



### Interpretación:

En la tabla 13 y figura 13 se puede observar que el 16% de los efectivos policiales nunca o casi nunca se comunican con confianza y de manera asertiva, el 31,3% a veces se comunican de forma idónea y el 52,7% siempre o casi siempre utilizan la comunicación asertiva en su labor policial.

### Pregunta N°14. La REGPOL AREQUIPA respeta los horarios de servicio del personal policial.

Tabla 14:

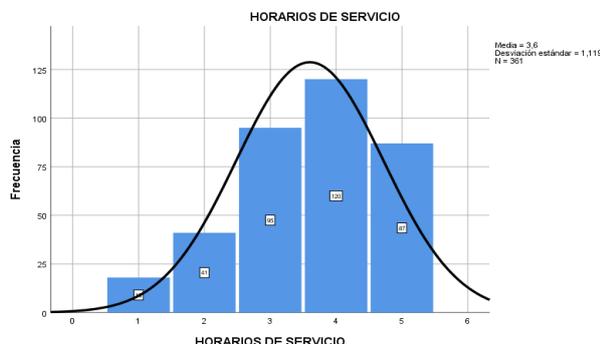
#### Horarios de servicio.

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	18	5,0
CASI NUNCA	41	11,4
Válido A VECES	95	26,3
CASI SIEMPRE	120	33,2
SIEMPRE	87	24,1

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 14:

#### Horarios de servicio.



### Interpretación:

En la tabla 14 y figura 14 se puede observar que el 16,4% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca se respetan sus horarios de servicio, el 26,3% señala que a veces y el 57,3% señalan que siempre o casi siempre se cumplen con sus horarios de servicio.

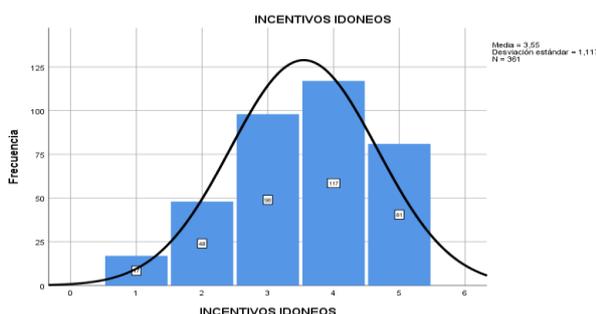
### Pregunta N°15. Los incentivos brindados por la REGPOL AREQUIPA, son idóneos

Tabla 15:  
*Incentivos idóneos.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	17	4,7
CASI NUNCA	48	13,3
Válido A VECES	98	27,1
CASI SIEMPRE	117	32,4
SIEMPRE	81	22,4

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 15:  
*Incentivos idóneos.*



### Interpretación:

En la tabla 15 y figura 15 se puede observar que el 18% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca reciben incentivos idóneos a sus méritos, el 27,1% señala que a veces son proporcionales y el 54,8% señalan que siempre o casi siempre sus incentivos son adecuados a la labor y desempeño que tienen en la labor policial.

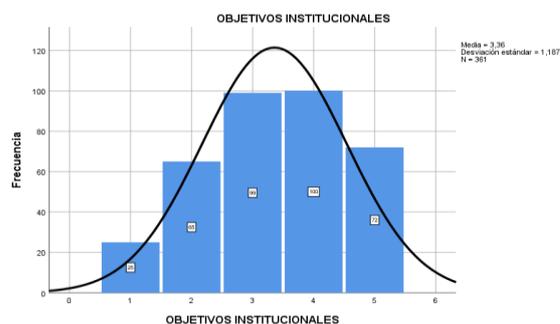
### Pregunta N°16. La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial este comprometido con los objetivos institucionales.

Tabla 16:  
*Objetivos institucionales.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	25	6,9
CASI NUNCA	65	18,0
Válido A VECES	99	27,4
CASI SIEMPRE	100	27,7
SIEMPRE	72	19,9

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 16:  
*Objetivos institucionales.*



### Interpretación:

En la tabla 16 y figura 16 se puede observar que el 24,9% de los efectivos policiales nunca o casi nunca están comprometidos con los objetivos de la institución, el 27,4% a veces se comprometen y el 47,6% siempre o casi siempre están comprometidos con los objetivos institucionales de la PNP.

### Pregunta N°17. La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial realice su servicio con vocación y compromiso.

Tabla 17:

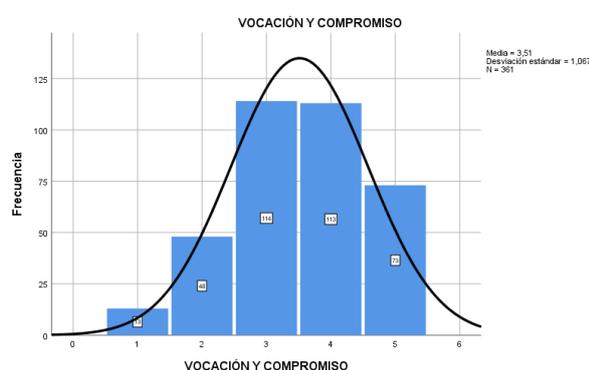
*Vocación y compromiso.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	3,6
CASI NUNCA	48	13,3
Válido A VECES	114	31,6
CASI SIEMPRE	113	31,3
SIEMPRE	73	20,2

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 17:

*Vocación y compromiso.*



### Interpretación:

En la tabla 17 y figura 17 se puede observar que el 16,9% de los efectivos policiales nunca o casi nunca laboran con vocación y compromiso, el 31,6% a veces actúan de esta manera y el 51,5% siempre o casi siempre realizan sus labores con vocación.

### Pregunta N°18. La REGPOL AREQUIPA asegura que el personal policial actúe con transparencia y honestidad.

Tabla 18:

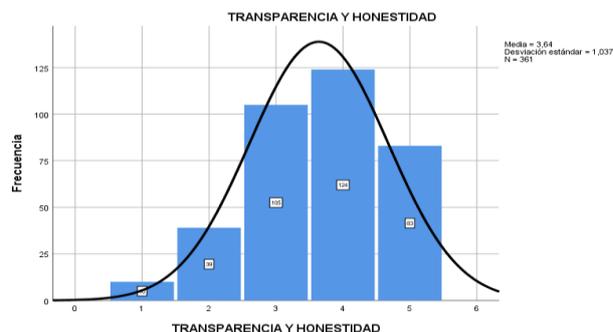
*Transparencia y honestidad.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	2,8
CASI NUNCA	39	10,8
Válido A VECES	105	29,1
CASI SIEMPRE	124	34,3
SIEMPRE	83	23,0

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 18:

*Transparencia y honestidad.*



### Interpretación:

En la tabla 18 y figura 18 se puede observar que el 13,6% de los efectivos policiales nunca o casi nunca actúan de forma transparente y honesta, el 29,1% a veces actúan de esta manera y el 57,3% siempre o casi siempre realizan sus labores con transparencia y honestidad.

### Pregunta N°19. La REGPOL AREQUIPA realiza acciones para fortalecer la cooperación entre los efectivos policiales de las unidades básicas y especializadas.

Tabla 19:

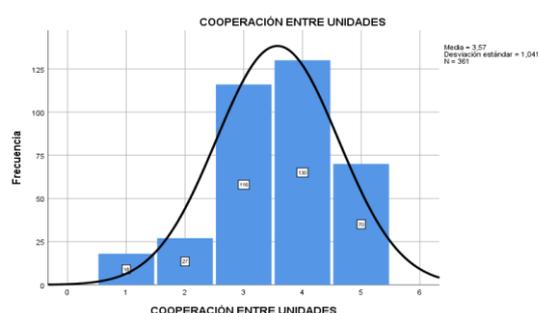
*Cooperación entre unidades.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	18	5,0
CASI NUNCA	27	7,5
Válido A VECES	116	32,1
CASI SIEMPRE	130	36,0
SIEMPRE	70	19,4

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 19:

*Cooperación entre unidades.*



### Interpretación:

En la tabla 19 y figura 19 se puede observar que el 12,5% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca hay cooperación entre las unidades, el 29,1% señalan que a veces cooperan mutuamente y el 57,3% señalan que siempre o casi siempre las unidades de la REGPOL AREQUIPA trabajan de forma cooperativa.

### Pregunta N°20. La REGPOL AREQUIPA asegura el trabajo en conjunto y cooperativo del personal policial.

Tabla 20:

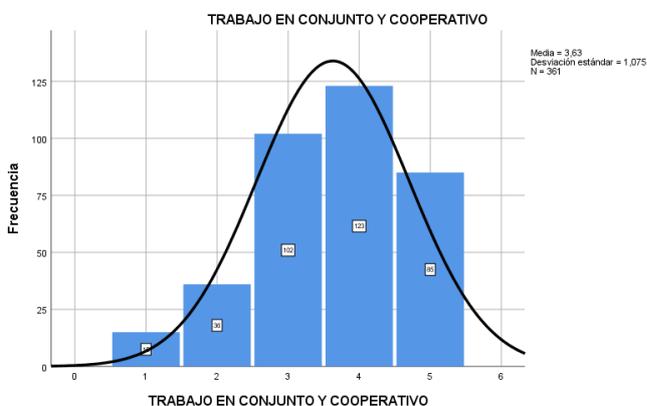
*Trabajo en conjunto y cooperativo.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	4,2
CASI NUNCA	36	10,0
Válido A VECES	102	28,3
CASI SIEMPRE	123	34,1
SIEMPRE	85	23,5

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 20:

*Trabajo en conjunto y cooperativo.*



### Interpretación:

En la tabla 20 y figura 20 se puede observar que el 14,2% de los efectivos policiales señalan que nunca o casi nunca realizan trabajo en conjunto y cooperativo, el 28,3% señalan que a veces realizan trabajos en conjunto y el 57,6% señalan que siempre o casi siempre los efectivos policiales cumplen su función de manera cooperativa y conjunta.

### Productividad laboral

**Pregunta N°1. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en el cumplimiento de los objetivos institucionales.**

Tabla 21:

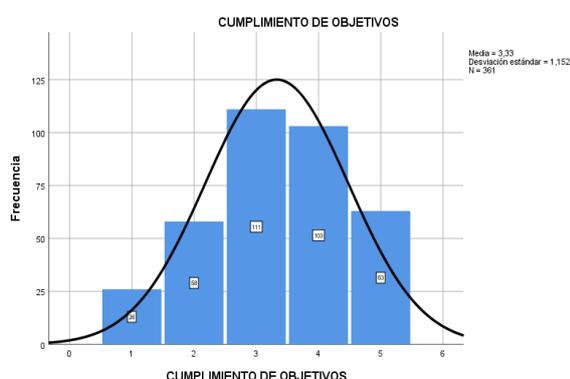
*Cumplimiento de objetivos.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	26	7,2
CASI NUNCA	58	16,1
Válido A VECES	111	30,7
CASI SIEMPRE	103	28,5
SIEMPRE	63	17,5

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 21:

*Cumplimiento de objetivos.*



### Interpretación:

En la tabla 21 y figura 21 se puede observar que el 23,3% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se cumplen los objetivos institucionales, el 30,7% consideran que a veces se cumplen y el 46% consideran que siempre o casi siempre se cumplen con los objetivos institucionales.

**Pregunta N°2. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA es efectiva en cumplir las metas y actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.**

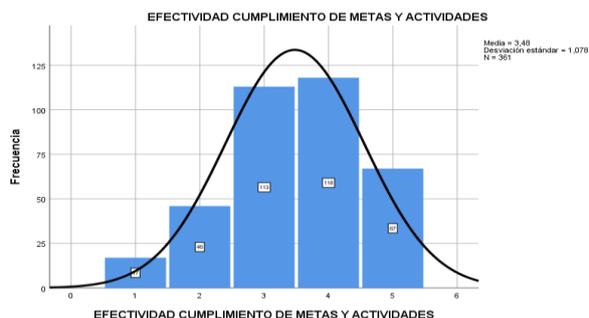
Tabla 22:

*Efectividad en cumplimiento de metas y actividades.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	17	4,7
CASI NUNCA	46	12,7
Válido A VECES	113	31,3
CASI SIEMPRE	118	32,7
SIEMPRE	67	18,6

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 22: *Efectividad en cumplimiento de metas y actividades.*



### Interpretación:

En la tabla 22 y figura 22 se puede observar que el 17,4% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se cumplen las actividades de manera efectiva, el 31,3% consideran que a veces se cumplen con las metas y el 51,3% consideran que siempre o casi siempre se cumplen con las metas y actividades de la REGPOL AREQUIPA de manera efectiva.

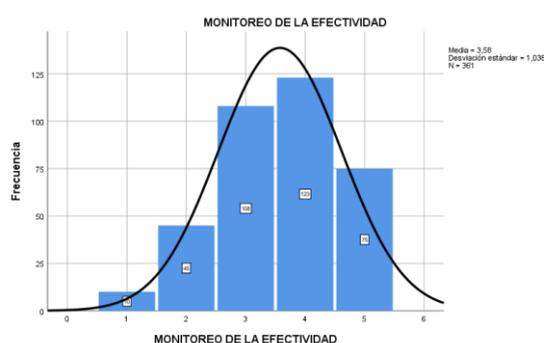
### Pregunta N°3. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA monitorea la efectividad de sus unidades básicas y especializadas.

**Tabla 23:**  
*Monitoreo de la efectividad.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	2,8
CASI NUNCA	45	12,5
Válido A VECES	108	29,9
CASI SIEMPRE	123	34,1
SIEMPRE	75	20,8

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 23:**  
*Monitoreo de la efectividad.*



### Interpretación:

En la tabla 23 y figura 23 se puede observar que el 15,3% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca la región policial monitorea la efectividad de sus unidades, el 29,9% consideran que a veces se realiza monitoreos inopinados y el 54,9% consideran que siempre o casi siempre se monitorea las unidades básicas y especializadas.

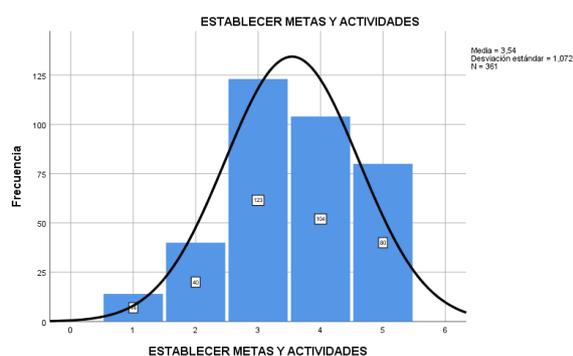
### Pregunta N°4. Considera usted que los objetivos institucionales de la REGPOL AREQUIPA se ponen en funcionamiento estableciendo metas y actividades.

**Tabla 24:**  
*Establecer metas y actividades.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	14	3,9
CASI NUNCA	40	11,1
Válido A VECES	123	34,1
CASI SIEMPRE	104	28,8
SIEMPRE	80	22,2

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 24:**  
*Establecer metas y actividades.*



### Interpretación:

En la tabla 24 y figura 24 se puede observar que el 15% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se establecen metas y actividades claras, el 34,1% consideran que a veces se cumple con el establecimiento de actividades y el 51% consideran que siempre o casi siempre se establecen metas y actividades claras e idóneas para el cumplimiento de objetivos.

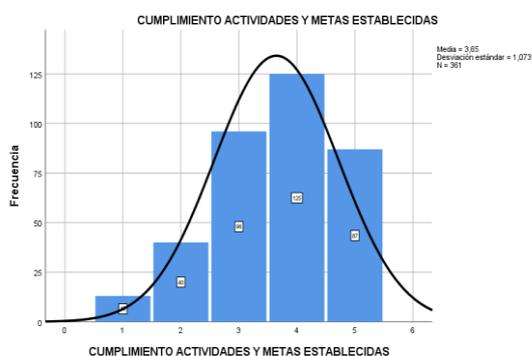
### Pregunta N°5. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA cumple con las metas y actividades planteadas.

Tabla 25:  
**Cumplimiento de actividades y metas establecidas.**

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	3,6
CASI NUNCA	40	11,1
Válido A VECES	96	26,6
CASI SIEMPRE	125	34,6
SIEMPRE	87	24,1

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 25:  
**Cumplimiento de actividades y metas establecidas.**



### Interpretación:

En la tabla 25 y figura 25 se puede observar que el 14,7% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se cumplen con las metas y actividades, el 26,6% consideran que a veces se cumple con las actividades y el 58,7% consideran que siempre o casi siempre se cumplen con las metas y actividades establecidas por la PNP.

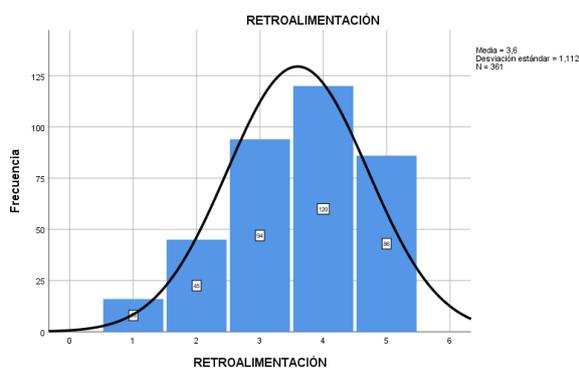
### Pregunta N°6. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA utiliza información de retroalimentación para mejorar.

Tabla 26:  
**Retroalimentación.**

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	16	4,4
CASI NUNCA	45	12,5
Válido A VECES	94	26,0
CASI SIEMPRE	120	33,2
SIEMPRE	86	23,8

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 26:  
**Retroalimentación.**



### Interpretación:

En la tabla 26 y figura 26 se puede observar que el 16,9% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se usa la retroalimentación para la mejora, el 26% consideran que a veces se emplea esta técnica y el 57% consideran que siempre o casi siempre se utiliza la retroalimentación para optimizar la función policial.

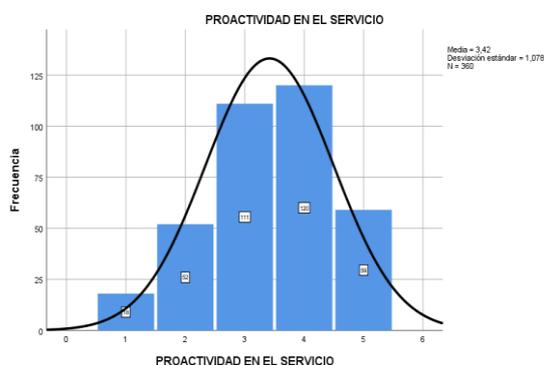
### Pregunta N°7. Considera usted que es proactivo en los servicios policiales encomendados por la REGPOL AREQUIPA.

Tabla 27:  
*Proactividad en el servicio.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	18	5,0
CASI NUNCA	52	14,4
Válido A VECES	111	30,7
CASI SIEMPRE	120	33,2
SIEMPRE	59	16,3

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 27:  
*Proactividad en el servicio.*



### Interpretación:

En la tabla 27 y figura 27 se puede observar que el 19,4% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca son proactivos en el servicio, el 30,7% consideran que a veces son proactivos y el 49,5% consideran que siempre o casi siempre son proactivos en la función policial.

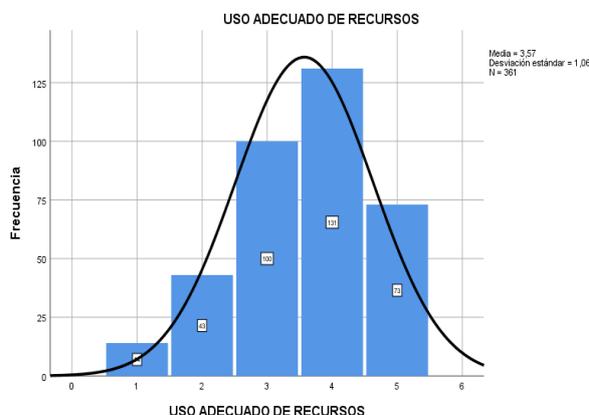
### Pregunta N°8. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA está haciendo uso adecuado de los recursos.

Tabla 28:  
*Uso adecuado de recursos.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	14	3,9
CASI NUNCA	43	11,9
Válido A VECES	100	27,7
CASI SIEMPRE	131	36,3
SIEMPRE	73	20,2

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 28:  
*Uso adecuado de recursos.*



### Interpretación:

En la tabla 28 y figura 28 se puede observar que el 15,8% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se hace uso adecuado de los recursos, el 27,7% consideran que a veces se utiliza adecuadamente y el 56,5% consideran que siempre o casi siempre se emplea la logística de manera idónea en pro del cumplimiento de los objetivos de la PNP.

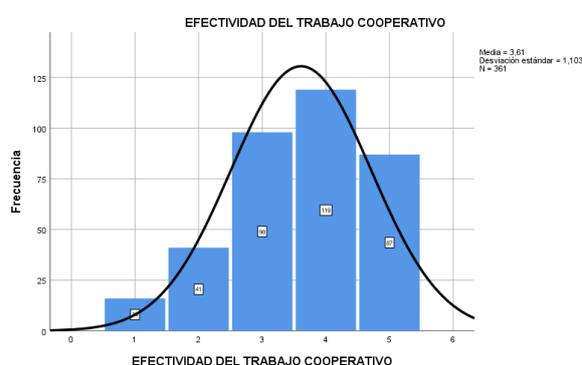
### Pregunta N°9. Considera usted que el trabajo cooperativo permite mejorar los servicios y actividades designados por la REGPOL AREQUIPA.

**Tabla 29:**  
*Efectividad del trabajo cooperativo.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	16	4,4
CASI NUNCA	41	11,4
Válido A VECES	98	27,1
CASI SIEMPRE	119	33,0
SIEMPRE	87	24,1

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 29:**  
*Efectividad del trabajo cooperativo.*



### Interpretación:

En la tabla 29 y figura 29 se puede observar que el 15,8% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca el trabajo cooperativo es efectivo, el 27,1% consideran que a veces es efectivo y el 57,1% consideran que siempre o casi siempre es efectivo el trabajo cooperativo en la REGPOL AREQUIPA.

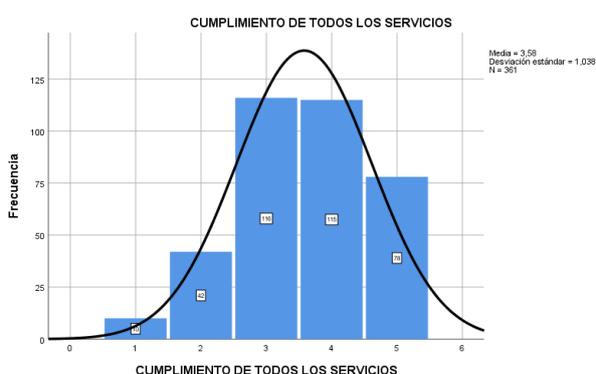
### Pregunta N°10. Considera usted que se cumplen con todos los servicios y actividades designadas por la REGPOL AREQUIPA.

**Tabla 30:**  
*Cumplimiento de todos los servicios.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	2,8
CASI NUNCA	42	11,6
Válido A VECES	116	32,1
CASI SIEMPRE	115	31,9
SIEMPRE	78	21,6

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 30:**  
*Cumplimiento de todos los servicios.*



### Interpretación:

En la tabla 30 y figura 30 se puede observar que el 14,4% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se cumple con los servicios, el 32,1% consideran que a veces se cumplen y el 53,5% consideran que siempre o casi siempre se cumplen con todos los servicios de la REGPOL AREQUIPA.

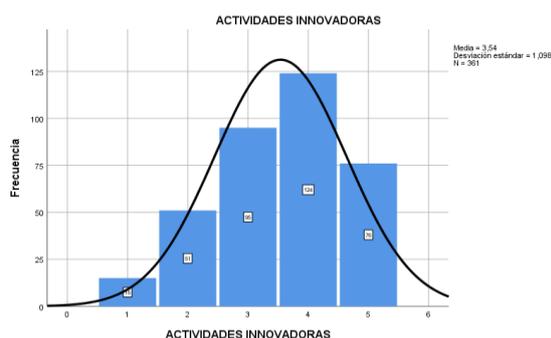
**Pregunta N°11. Considera usted que sus superiores inmediatos lo respaldan en la ejecución de actividades innovadoras para el cumplimiento de las disposiciones de la REGPOL AREQUIPA.**

**Tabla 31:**  
*Actividades innovadoras.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	4,2
CASI NUNCA	51	14,1
Válido A VECES	95	26,3
CASI SIEMPRE	124	34,3
SIEMPRE	76	21,1

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 31:**  
*Actividades innovadoras.*



### Interpretación:

En la tabla 31 y figura 31 se puede observar que el 18,3% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca realizan actividades innovadoras, el 26,3% consideran que a veces lo realizan y el 55,4% consideran que siempre o casi siempre realizan actividades innovadoras en su servicio policial.

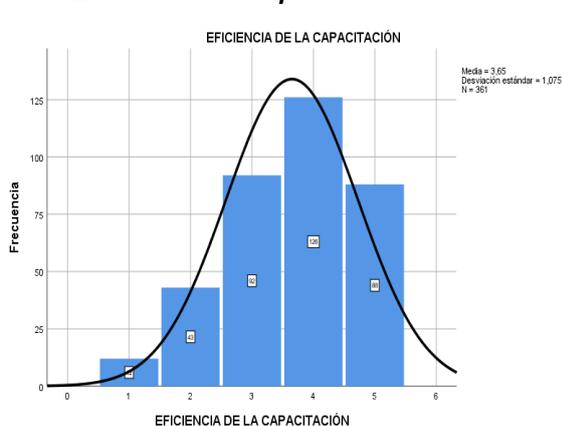
**Pregunta N°12. Considera usted que las capacitaciones contribuyen a realizar eficientemente la función policial.**

**Tabla 32:**  
*Eficiencia de la capacitación.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	12	3,3
CASI NUNCA	43	11,9
Válido A VECES	92	25,5
CASI SIEMPRE	126	34,9
SIEMPRE	88	24,4

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 32:**  
*Eficiencia de la capacitación.*



### Interpretación:

En la tabla 32 y figura 32 se puede observar que el 15,2% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca las capacitaciones son efectivas, el 25,5% consideran que a veces son efectivas y el 59,3% consideran que siempre o casi siempre son efectivas las capacitaciones para el servicio policial.

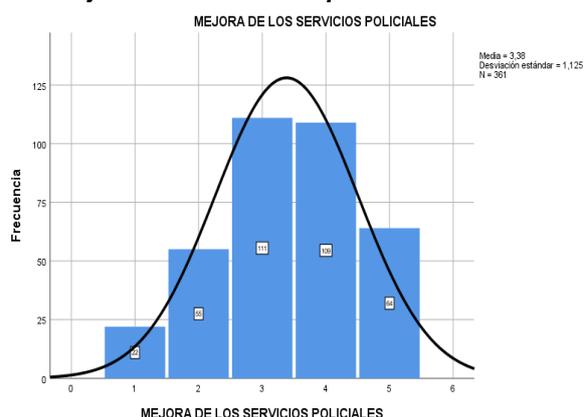
### Pregunta N°13. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA ha adaptado y/o mejorado los servicios policiales con el paso del tiempo.

**Tabla 33:**  
*Mejora de los servicios policiales.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	22	6,1
CASI NUNCA	55	15,2
Válido A VECES	111	30,7
CASI SIEMPRE	109	30,2
SIEMPRE	64	17,7

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 33:**  
*Mejora de los servicios policiales.*



### Interpretación:

En la tabla 33 y figura 33 se puede observar que el 21,3% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se mejoran los servicios, el 30,7% consideran que a veces se realizan una adecuada designación de los servicios y el 47,9% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA busca mejorar sus servicios en base a la realidad actual.

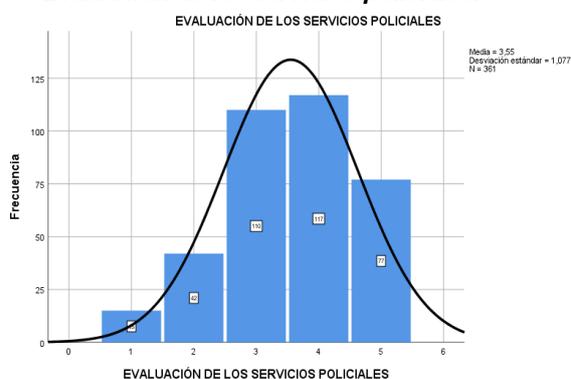
### Pregunta N°14. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA evalúa y modifica los servicios policiales para cumplir con los objetivos institucionales.

**Tabla 34:**  
*Evaluación de los servicios policiales.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	4,2
CASI NUNCA	42	11,6
Válido A VECES	110	30,5
CASI SIEMPRE	117	32,4
SIEMPRE	77	21,3

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 34:**  
*Evaluación de los servicios policiales.*



### Interpretación:

En la tabla 34 y figura 34 se puede observar que el 15,8% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se evalúa la idoneidad de los servicios policiales, el 30,5% consideran que a veces se evalúa de manera adecuada y el 53,7% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA evalúa sus servicios en base a la realidad actual.

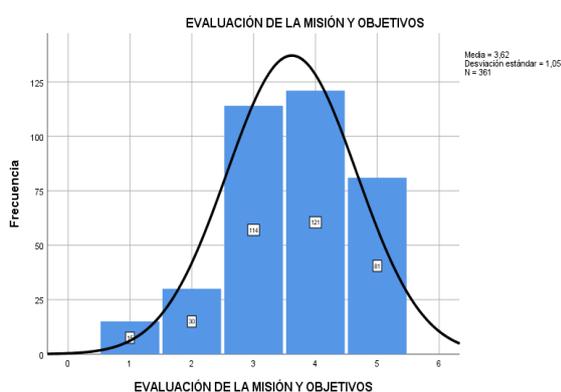
### Pregunta N°15. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA evalúa constantemente su misión y objetivos institucionales.

**Tabla 35:**  
*Evaluación de la misión y objetivos.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	4,2
CASI NUNCA	30	8,3
Válido A VECES	114	31,6
CASI SIEMPRE	121	33,5
SIEMPRE	81	22,4

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 35:**  
*Evaluación de la misión y objetivos.*



### Interpretación:

En la tabla 35 y figura 35 se puede observar que el 12,5% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se evalúa la los objetivos de la institución, el 31,6% consideran que a veces se evalúa y el 55,9% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA evalúa su misión y objetivos en base a la realidad actual.

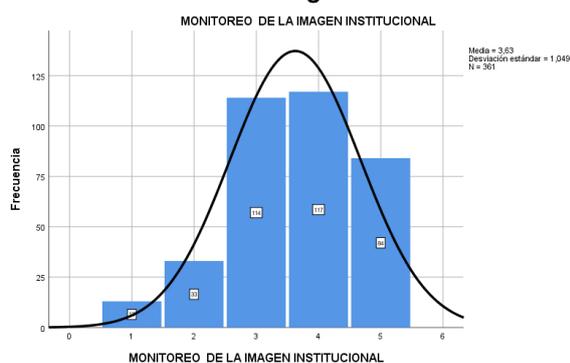
### Pregunta N°16. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA monitorea su reputación e imagen institucional.

**Tabla 36:**  
*Monitoreo de la imagen institucional.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	3,6
CASI NUNCA	33	9,1
Válido A VECES	114	31,6
CASI SIEMPRE	117	32,4
SIEMPRE	84	23,3

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 36:**  
*Monitoreo de la imagen institucional.*



### Interpretación:

En la tabla 36 y figura 36 se puede observar que el 12,7% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se monitorea la imagen institucional, el 31,6% consideran que a veces se realiza acciones de monitoreo y el 55,7% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA se preocupa y busca fortalecer la imagen de la PNP.

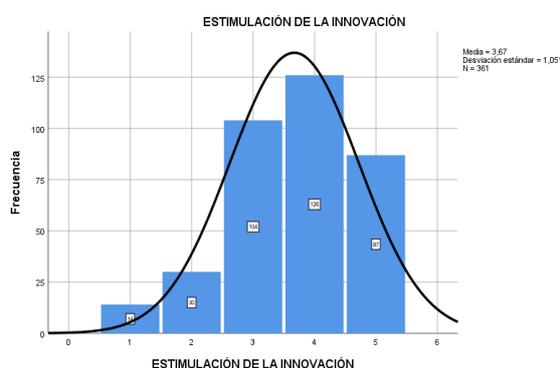
### Pregunta N°17. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA estimula la innovación del personal policial.

Tabla 37:  
*Estimulación de la innovación.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	14	3,9
CASI NUNCA	30	8,3
Válido A VECES	104	28,8
CASI SIEMPRE	126	34,9
SIEMPRE	87	24,1

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 37:  
*Estimulación de la innovación.*



### Interpretación:

En la tabla 37 y figura 37 se puede observar que el 12,2% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se promueve la innovación en las unidades policiales, el 28,8% consideran que a veces se permite realizar cambios a lo ya estipulado y el 59% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA busca que los efectivos policiales realicen innovaciones para optimizar la labor policial.

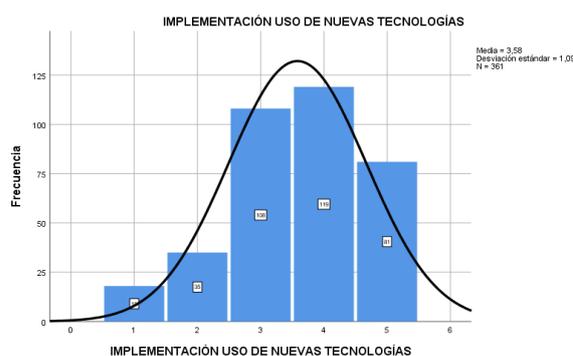
### Pregunta N°18. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA implementa el uso de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar sus estrategias.

Tabla 38:  
*Implementación del uso de Tics.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	18	5,0
CASI NUNCA	35	9,7
Válido A VECES	108	29,9
CASI SIEMPRE	119	33,0
SIEMPRE	81	22,4

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 38:  
*Implementación del uso de Tics.*



### Interpretación:

En la tabla 38 y figura 38 se puede observar que el 14,7% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se busca implementar nuevas tecnologías a la labor policial, el 29,9% consideran que a veces se implementa ciertas herramientas tecnológicas y el 55,4% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA busca la implementación de nuevas herramientas tecnológicas para optimizar el servicio policial.

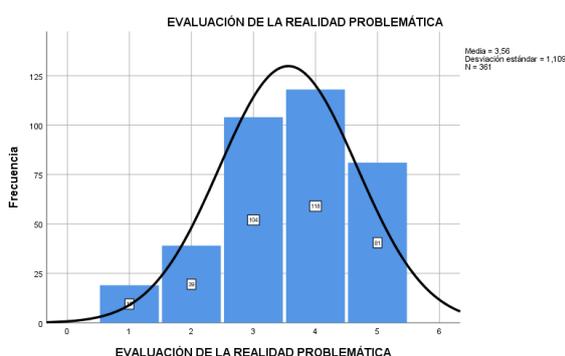
### Pregunta N°19. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA evalúa la realidad problemática de la población de la población para mejorar sus estrategias.

Tabla 39:  
*Evaluación de la realidad problemática.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	19	5,3
CASI NUNCA	39	10,8
Válido A VECES	104	28,8
CASI SIEMPRE	118	32,7
SIEMPRE	81	22,4

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

Figura 39:  
*Evaluación de la realidad problemática.*



### Interpretación:

En la tabla 39 y figura 39 se puede observar que el 16,1% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se evalúa la problemática actual, el 28,8% consideran que a veces se implementa servicios en base a las problemáticas más resaltantes y el 56,1% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA en base a la realidad cotidiana implementa nuevas estrategias para hacer frente a la criminalidad.

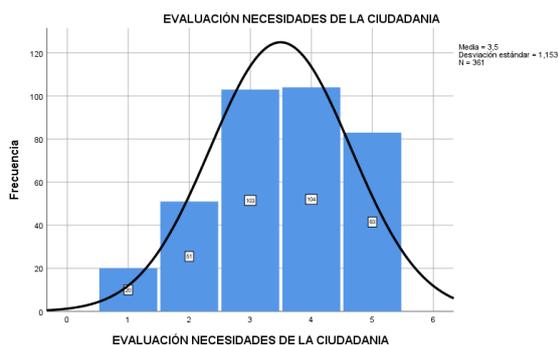
### Pregunta N°20. Considera usted que la REGPOL AREQUIPA evalúa las necesidades de la ciudadanía.

**Tabla 40:**  
**Evaluación de las necesidades de la ciudadanía.**

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	20	5,5
CASI NUNCA	51	14,1
Válido A VECES	103	28,5
CASI SIEMPRE	104	28,8
SIEMPRE	83	23,0

Fuente: Encuesta aplicada a los efectivos policiales de la REGPOL AREQUIPA, en el año 2022.

**Figura 40:**  
**Evaluación de las necesidades de la ciudadanía.**



**Interpretación:**

En la tabla 40 y figura 40 se puede observar que el 19,6% de los efectivos policiales consideran que nunca o casi nunca se evalúa las necesidades de la comunidad, el 28,5% consideran que a veces se establecen servicios para prevenir la comisión de delitos comunes y el 51,8% consideran que siempre o casi siempre la REGPOL AREQUIPA establece sus servicios en pro del bienestar de la población.