



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores
del Gobierno Regional, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cueva Huerto, Sandra Elizabeth (orcid.org/0000-0002-2331-813X)

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía en este largo camino

A mi mamá Felisa Huerto Ponce mi papá Julián Cueva Crespo, hijo, hermanos y familia en general, por ser mi guía constante y motivación para ser una mejor profesional.

A mi asesor Dr. González González, Dionicio Godofredo, por guiarme en la elaboración de mi tesis

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis al Dr. González González, Dionicio Godofredo, por haberme brindado la guía necesaria para el desarrollo de mi tesis, compartiendo su experiencia y conocimiento científico.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por la formación recibida.

A toda mi familia por su apoyo incondicional y por motivare a culminar mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población de trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.....	18
Tabla 2. Distribución de la muestra de trabajadores del Gobierno Regional, año 2022	19
Tabla 3. Niveles de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional, año 2022	21
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional, año 2022.....	21
Tabla 5. Niveles del desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.....	22
Tabla 6. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.....	22
Tabla 7. Prueba de Kolmogórov Smirnov de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022	Error! Bookmark not defined.
Tabla 8. Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022	Error! Bookmark not defined.
Tabla 9. Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022	24
Tabla 10. Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por la capacitación y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.....	25
Tabla 11. Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022	Error! Bookmark not defined.
Tabla 12. Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022	Error! Bookmark not defined.

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022. El enfoque fue cuantitativo, tipo de estudio pragmático o utilitario, diseño no experimental, transversal, correlacional simple; la población estuvo representada por 544 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional durante el año 2022, y la muestra la componen 145 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional año 2022; para la recolección de datos se aplicó un cuestionario relacionado a la variable gestión de recursos humanos y otro sobre la variable desempeño laboral con validez de contenido, y Alfa de Cronbach de 0.837 y 0.851, para procesar los datos se usó el programa estadístico SPSS V26. En los resultados se encontró que la gestión de recursos humanos presenta un nivel regular en un 57.2%; en tanto que el desempeño laboral es medio en un 62.1%. Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022; debido al valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.774 que indica una alta correlación positiva con significancia ($p<0.01$).

Palabras Clave: gestión, recursos humanos, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human resources management and work performance in Regional Government workers, 2022. The approach was quantitative, pragmatic or utilitarian type of study, non-experimental design, cross-sectional, simple correlation; the population was represented by 544 administrative workers appointed and hired by the Regional Government during 2022, and the sample consists of 145 administrative workers between appointed and hired from the Regional Government year 2022. For the data collection, a questionnaire was applied related to the variable human resources management and another on the variable work performance with validity of content, and Alfa de Cronbach of 0.837 and 0.851, to process the data the statistical program SPSS V26 was used. The results found that human resources management has a regular level of 57.2%; while work performance is average at 62.1%. It was concluded that there is a significant relationship between human resources management and work performance in Regional Government workers, year 2022; due to the value achieved by the Spearman correlation coefficient=0.774 indicating a high positive correlation with significance ($p<0.01$).

Keywords: management, human resources, work performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, denominada: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores de un gobierno regional, 2022, se describe en su importancia, a causa de la búsqueda en optimizar la competitividad del potencial humano a fin de otorgar un servicio adecuado que demanda la población que requieren de los servicios de un gobierno regional; en tal sentido el problema de investigación busca establecer la incidencia de las variables Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en los trabajadores de un Gobierno Regional, 2022.

El recurso humano es el responsable de la consecución de las diferentes políticas, propósitos y metas de toda la organización en cuanto al desarrollo del entorno local, dentro de sus competencias se encuentra la base del aprendizaje, el cual se encuentra sumando con su experiencia laboral relacionado con las distintas áreas o niveles de gestión del Estado (Quispe 2021).

Según Quintero et. al. (2019), describe que las personas o servidores cuando colaboran en grupo, y responden a la realización de los objetivos institucionales, lo desarrollan con absoluta autonomía según las determinaciones que asumen, requieren ser capacitados de forma permanente, al mismo tiempo desarrollar competencias que permitan lograr su involucramiento respecto a la elección de sus deberes.

A nivel internacional, el potencial humano es considerado uno de los factores esenciales al interior de los diferentes organismos públicos y privados, de esta manera se puede lograr la consecución óptima de una serie de productos, es por ello que se busca incorporar trabajadores calificados en los diferentes puestos a ser empleados, para tal fin se desarrolla una serie de procedimientos de selección en forma detallada y conveniente, esto con la finalidad de que se puedan mejorar los rendimientos al interior de las organizaciones, (Castro 2020). Respecto al sector público, la gran mayoría de instituciones presentan una serie de situaciones apremiantes, las cuales buscan perfeccionar el desempeño respecto a las actividades que desempeñan los trabajadores administrativos en sus diferentes regímenes laborales, teniendo en cuenta que

estos se encuentran amparados bajo la cultura administrativa contemporánea (Medina et. al. 2019).

En cuanto a la normativa gubernamental que rige al potencial humano en Latinoamérica, se han aplicado diferentes modelos laborales, los cuales en su mayoría se han particularizado e incluso politizado mediante la conducción de diferentes de diferentes partidos al ejercicio de cargos públicos, razón por la cual se genera gran inestabilidad, lo que conlleva a una progresiva informalidad en el direccionamiento de los diferentes organismos públicos; al respecto Chudnovsky et. al (2018), describe que, en Argentina, las diferentes condiciones normativas han sido vulnerables en relación al ámbito laboral respecto al sector público, las mismas que buscan reglamentar la incorporación de nuevos funcionarios en ciertos puestos laborales, aludiendo los reglamentos correspondientes al incremento de trabajadores en puestos de confianza, llamando la atención ante estos actos.

Por otro lado, estudios realizados en Colombia, se ha determinado que el 35.29% de los trabajadores consideran que poseen trabajos con demasiada carga laboral, y un 85% siente orgullo de su organización; sin embargo, solo 1 de cada 2 trabajadores siente seguridad de sus superiores, esto evidencia que existen factores relevantes que permiten un cierto confort en el trabajo, obteniendo de esta manera que este nivel influya positivamente ante el rendimiento laboral (Tamay 2021).

Respecto a la situación anterior, podemos describir que se requiere aplicar modelos transformacionales de carácter institucional en todo Latinoamérica, las cuales estén encaminadas a vincular los diferentes sistemas políticos y burocráticos de carácter gubernamental, según estos lineamientos se establece que las diferentes normas, corresponden a la aplicación de la gestión de los recursos humanos como el propósito principal de la evolución del servicio civil y más importante aún como pilar de las diferentes funciones gubernamentales, dichas situaciones se deberán incluir en los diferentes procesos administrativos en la región, conllevando los procedimiento hacia la modernización meritocrática de la gestión pública, (Llano 2019).

En nuestro país, el proceso de la Gestión de Recursos Humanos ha tenido dentro de sus principales características, las permanentes reformas normativas, situación que se evidencia a través de la implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual se presenta como un complejo sistema de procedimientos que hasta el momento han sido imposible implementar en las frágiles instituciones públicas, generando al mismo tiempo cierto rechazo en los funcionarios debido a ciertas limitaciones presupuestales, desinformación y un sin número de perjuicios como parte de esta transformación. Por otro lado, los términos referidos en cuanto a las reformas normativas relacionada a las condiciones meritocráticas son de gran importancia principalmente referidas hacia el desempeño laboral de los empleados públicos (Lombardi et. al. 2020).

Respecto a las actividades públicas, estas son descritas como un factor esencial para alcanzar los resultados en beneficio de la población (Loera et. al 2017); esta condición se refleja en la atención que perciben los ciudadanos; por lo tanto, existe una relación significativa respecto al manejo del recurso humano, así como la concepción de los servicios eficaces para los ciudadanos beneficiarios, en especial en aquellos lugares en condiciones de vulnerabilidad como el caso de personas de bajos recursos económicos (Inga et. al 2019); el servicio al ciudadano también se encuentra relacionado con las reformas del estado, ya que las mismas deben coincidir con las acciones de profesionalización del servicio civil y la GRH (Gil et. al 2018).

Actualmente a los largo de los diferentes operativos desarrollados por la Contraloría General de la Republica, logro identificar un total de ,609 casos de trabajadores administrativos designado en diferentes puestos de trabajo en un total de 289 organismos públicos, los cuales no cumplen con los requisitos definidos en su instrumentos de gestión como el MOF (Manual de Organización y Funciones), MPP (Manual de Perfiles de Puestos), y/o Clasificador de cargos; por lo que se considera que casi el 70% del desempeño laboral viene perjudicando en dichas instituciones; dichas condiciones además viene generando problemas familiares y el fracaso de planes importantes que se refleja en la carencia de identidad con la organización a la que pertenece, esto

por la falta de competencia laboral en su grupo; estas son las problemáticas implícitas, pendientes de resolución y que además precisan ser analizadas, (El Comercio 2018).

En cuanto a la interpretación de la Ley N° 28715, respecto a los funcionarios públicos, relacionados laboralmente a los gobiernos regionales, estos han contribuido en la optimización de diferentes características laborales, sin embargo todavía existen distintos inconvenientes, esta situación refleja las condiciones locales de la administración pública, oportunidades y condiciones laborales, las cuales suelen ser mejoradas permanentemente, es preciso indicar que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional se encuentra sujeta a distintas investigaciones, a fin de detectar problemas tales como:

Escasa intercomunicación entre directivos y el recurso humano, así mismo existe un precario compromiso profesional, reflejando bajo rendimiento laboral, el cual genera una gran disminución en las labores del equipo, a esto se suma condiciones como incumplimiento de los objetivos organizaciones, inasistencia, deficiente gestión e innovación, baja autoestima por parte de los funcionarios, bajo niveles de auto confianza, limitadas practica de valores presentando un clima hostil, comprometiendo así las relaciones interpersonales bajo condiciones deplorables entre los equipos laborales. Todas las condiciones anteriormente descritas muestran consecuencias con el transcurrir de los años a través de diferentes tensiones entre los trabajadores, originando contratiempos respecto a la salud, al crearse un malestar que afecta el reglamentario desarrollo organizacional.

Otro de los problemas identificados se formula en base a la evaluación del desempeño laboral, el cual no se plantea de manera correcta, considerando que existen diferentes normativas que así lo establecen; este desafío se produce a partir de los trabajadores relacionados con la administración pública, y el talento humano. En la actualidad no se realizan evaluaciones de desempeño hacia los trabajadores, coexistiendo una serie de brechas a fin de calcular los fines y niveles generados por la institución relacionados con el potencial humano, evitando factores base como la cultura organizacional, lo

prioritario por la institución, el uso de nuevas tecnologías, normas y valores relacionados con la sociedad, pudiendo obtener efectos como el bienestar integral, la eficiencia y la efectividad institucional, desarrollado por medio de grupos de interés por parte de los trabajadores, directivos, sindicatos, autoridades, y la sensibilidad institucional.

Respecto a los diferentes organismos públicos, se han concentrado una serie de procedimientos que vienen a ser el resultado de la interacción laboral entre los trabajadores que se desarrollan en ella. Tales condiciones permiten analizar que los diferentes organismos no puedan concebirse solos como tal, sino a partir de la interacción entre los distintos individuos y el sentido de su existencia. En el gobierno regional se han percibido condiciones adversas relacionadas con la gestión del Recurso Humano, en especial por la ausencia de la empatía, así como otros estímulos relacionados con los trabajadores respecto al alcance de sus objetivos asignados dentro del sistema de trabajo y el desempeño laboral.

En relación a todo lo anteriormente mencionado, nos formulamos la siguiente pregunta de investigación ¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores del gobierno regional, año 2022?; la presente investigación se justifica a nivel práctico, debido a que la gestión de los recursos humanos, involucra una interrelación directa entre los procesos desarrollados por los trabajadores y las redes de administración, de este modo las distintas entidades estatales como el GORE, deben contar con recurso humano capacitado, es por eso que se describe que debe existir una adecuada administración de los recursos humanos para lo cual se debe desarrollar capacitación constante, evaluando su desempeño en el trabajo a fin de que estos puedan tomar decisiones de manera oportuna a fin de brindar servicios de calidad como efectivo y eficaz hacia el usuario.

Respecto a la justificación teórica, el desarrollo de la presente investigación nos permite identificar el vínculo entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, el cual además permite el uso de herramientas como la encuesta, considerando para ello determinados aspectos que al mismo tiempo

permitan medir el vínculo entre el desempeño laboral y los recursos humanos en el ámbito ocupacional por parte del potencial humano del gobierno regional. Respecto a la justificación social, la presente investigación permitirá analizar la optimización y la competitividad del recurso humano, a fin de poder otorgar servicios adecuados que demandan los usuarios de un gobierno regional.

Respecto a la justificación metodológica, la presente investigación pretende analizar el aporte científico generado a partir del planteamiento de una herramienta científica, la cual pueda recaudar datos, el cual además colaborara con otras investigaciones desarrolladas en las dependencias del recurso humano dentro de las organizaciones gubernamentales, y que además busquen evaluar nuestras variables de investigación el cual se encuentra amparado por una base teórico respecto a diferentes especialistas.

El sistema de objetivos se ha determinado a razón de, OG: Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; respecto a los objetivos específicos, OE1: Determinar la relación existente entre el nivel de desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; OE2: Determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; OE3: Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; OE4: Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos por la capacidad y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; OE5: Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; OE6: Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022

Respecto al planteamiento del sistema de hipótesis determinamos lo siguiente:

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; respecto a los objetivos específicos, HE1: Existe relación significativa entre el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; HE2: Existe relación significativa entre el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; HE3: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; HE4: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la capacidad y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; HE5: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022; HE6: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se seleccionaron diferentes investigaciones de gran utilidad, tales como los antecedentes del estudio, en tal sentido a nivel internacional podemos detallar lo siguiente:

Según Ronquillo (2022), en su investigación titulada “*Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los trabajadores del consejo cantonal de protección de derechos del Cantón, La Troncal*”, presentado ante la Universidad Estatal de Milagro – Ecuador; su objetivo fue definir la gestión del talento humano del potencial humano operativo y administrativo y su influencia respecto al desempeño laboral y la productividad en la mencionada institución, con un diseño metodológico de tipo correlacional, con paradigma sociocrítico, en el cual uso la guía de observación, encuesta y entrevista a fin de identificar respuestas vinculadas con la variable. Dentro de sus principales hallazgos describe términos de gestión del talento humano, los trabajadores en estudio son los ejes que permiten incentivar la productividad y el incremento en mercados profesionales muy competitivos; dentro de sus conclusiones describe planes de optimización que permitan mejorar las supervisiones del talento de los directores, mejorando sus relaciones laborales a través de la cooperación entre equipos, mejorando la calidad colectiva, incentivando actividades grupales y mejorando la productividad en beneficio de los ciudadanos de La Troncal.

Según Quevedo et. al (2020), en su artículo científico titulado “*El trabajo en equipo, la comunicación y el desempeño laboral en las organizaciones del sector público*”, publicado en la revista arbitrada interdisciplinaria de Koinonia – Ecuador, su objetivo fue analizar el desempeño laboral a partir del desarrollo laboral en equipo y la comunicación; la metodología empleada en dicha investigación fue de tipo no experimental y descriptiva, muestra conformada por 78 funcionario ediles; como parte de los resultados describen que el 93.6% de los funcionarios manifiestan que deben optimizar los diferentes equipos laborales dentro de este organismo público; así mismo manifiestan que se deben implementar nuevos equipos laborales que contribuyan a que los funcionarios se

comprometan a realizar sus actividades de forma articulada a fin de optimizar los diferentes procedimientos que permitan lograr el propósito de esta institución; dicha condición permitirá mejoras productivas grupales e individuales, mejorando las destrezas, restricciones y consideraciones de los grupos en diferentes contextos.

Según Jara et. al (2018), en su artículo científico titulado "*La gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral*", publicado en la revista venezolana de gerencia; su objetivo fue establecer la relación entre la gestión del talento humano, la optimización de la gestión pública y el desempeño laboral en funcionarios de la administración general en el ministerio de salud peruano durante el 2008; la metodología empleada fue de tipo hipotético deductivo, mediante el diseño de tipo transeccional no experimental, contando con un universo poblacional conformado por diferentes servidores públicos del Minsa; se aplicó el muestreo probabilístico, aplicando como instrumento un cuestionario con las opciones de respuesta según la escala de Likert; como parte de sus resultados describe que el coeficiente R_2 de Negelkerke es de 44,4% y 28,4%; siendo la gestión del talento humano efectiva, la cual influye en la optimización del desempeño laboral y la gestión pública referido a los trabajadores de esta entidad en estudio.

Según Gonzales et. al (2020), en su artículo científico titulado "*El clima organizacional y el desempeño laboral entre los servidores públicos del servicio de rentas interna del CEIT – Ecuador*", tubo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los funcionarios del área de rentas; como parte de la metodología aplica un enfoque cuantitativo de modalidad bibliográfica, la población estuvo conformada por un total de 128 funcionario, cuyo instrumento empleado fue el cuestionario; como parte de sus resultados reflejan los distintos vínculos entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del SRI de la ciudad de Ambato, determinándose que dicha relación es directa, contando con un nivel de significancia entre 0,959 con un P valor < 0.05 ; concluyendo que cuando el clima

organizacional mejora, los servicios mostraran altos grado de desempeño laboral.

Respecto a las investigaciones a nivel nacional, podemos detallar los siguientes autores:

Según Cieza et. al. (2021), en su artículo científico titulado "*La gestión y el desempeño laboral en trabajadores municipales*", publicado en la revista Polo del Conocimiento – Perú; cuyo objetivo planteado fue analizar la gestión y el desempeño laboral entre los empleados municipales, aplico un proceso metodológico de diseño bibliográfico de tipo documental; como parte de sus resultado refleja la gran relevancia municipal en el progreso de las sociedades y las particularidades de la gestión y el desempeño laboral en empleados municipales; llegando a la conclusión de que los organismos públicos muestran la tendencia orientada a gestionar los recursos humanos como una organización estables con carácter normativo el cual contribuye al optimo desempeño de los empleados, esto permite que los servicios que brinda a sus ciudadanos es de carácter eficaz, precisa también que es esencial medir y analizar los componentes de destreza, estrategia, productividad y motivación de las organizaciones públicas.

Según Espinoza et. al. (2021), en su tesis de investigación titulada "*La gestión del talento humano y el desempeño laboral respecto al personal administrativo de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, en tiempos de COVID-19*", presentado ante la Universidad Continental de Huancayo, cuyo objetivo fue evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral, como parte de la metodología empleada fue una investigación de tipo básica, de carácter no experimental, correlacional, descriptivo con enfoque cuantitativo; la población estaba conformado por 24 trabajadores de la institución, aplicando el cuestionario; como parte de sus resultados se aprecia que existen niveles de significancia mayores al 0.05, el cual demuestra la relación entre dos variables; dentro de sus conclusiones describe el coeficiente de correlación según la

prueba de Pearson $r= 0.769$, considerada como positiva alta, demostrándose la causalidad entre variables.

Según Castro et. al (2020), en su artículo científico titulado “*La gestión del talento humano en el desempeño laboral – Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020*”, publicado en la revista Ciencia y Tecnología – Perú; cuyo objetivo fue establecer un esquema de gestión del talento humano que busque optimizar el desempeño laboral; empleo un diseño metodológico de tipo básico, con diseño descriptivo, no experimental, transversal, aplicando para su investigación el instrumento de la encuesta a un total de 70 empleados; como parte de sus resultados reflejan que el 50% de los trabajadores consideran que “A Veces”, se respetan las normas laborales; un 48.6% de los empleados cumplen con los requerimiento de responsabilidades respecto al cargo; y que solo el 47.1% practica compromisos normativos laborales; determinando en sus conclusiones que existe una gestión de carácter eficiente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral; en tal sentido, cuanto más optimo sea la gestión del talento humano, mejor será el desempeño laboral.

Según Marín et. al. (2020), en su artículo científico titulado “*El desempeño laboral en la gestión municipal, 2020*”, publicado en la revista multidisciplinar ciencia latina, cuyo objetivo fue determinar las particularidades respecto al desempeño laboral para optimizar la gestión municipal durante el año 2020; empleando la metodología del enfoque cuantitativo, el diseño empleado fue la revisión documentaria, analizando para ello 10 documentos específicos; dentro de sus resultados se reflejan estudios enfocados en el uso de tecnologías y adiestramiento de trabajadores en un 20%, determinando así que el desempeño laboral tiene influencia sobre la vida sostenible, como parte de sus conclusiones refleja la importancia de contar con procesos específicos de desempeño laboral, destrezas, compromisos y conductas éticas legales para contar con un óptimo funcionamiento institucional de carácter administrativo, en cuanto al uso del recurso público requerido para ser eficientemente eficaz.

Respecto a las investigaciones a nivel local, podemos detallar los siguientes

autores:

Según Valdez (2018) en su investigación titulada “*La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno regional, 2018*”, su principal objetivo fue instituir un vínculo entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral. Para ello aplico el método de enfoque correlacional, con diseño no experimental transeccional, la muestra estuvo conformada por 83 trabajadores de la sede central del gobierno regional, aplicando para ello la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, los resultados demuestran un coeficiente de correlación de Rho de Spearman , $r=0.591$, considerado como significativo, concluyendo que la innovación de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan de manera significativa en el gobierno regional en el 2018.

En cuanto a los enfoques teóricos respecto a la variable Recursos Humano, la teoría general describe a un gobierno corporativo, el cual es sustentada por Hellriegel et. al (2009), establece que la dirección del recurso humano, hace referencia a la concepción filosófica, normativa y práctica, el cual es empleada por diferentes organismos público a fin de incidir la conducta de sus trabajadores de toda entidad; manifiesta además que debe incluir tareas relacionadas con la planificación, convenios, capacitaciones, progresos, exploración y análisis respecto al desempeño y competencia de sus trabajadores, tales usos de estas destrezas y actividades mejorara de forma eficiente la operatividad de toda la institución, particularmente el avance más reciente de la gestión del recurso humano se fundamenta en el incremento salarial de los trabajadores.

Respecto a las teorías correspondiente a la variable Gestión de los recursos humanos, se describe a la teoría X y Y propuesta por Douglas McGregor, quien describe dos comportamientos de condiciones teóricas y prácticas respecto a la gestión del recurso humano, esta teoría expresa que las concepciones relacionadas que cada responsable de un equipo mantenga sobre los individuos, es como se desarrollara la forma de dirección organizacional; en cuanto a la teoría X, es la representación tradicional respecto a la dirección y el control del recurso humano permitiendo que las personas elijan a su preferencia la forma

de dirección y poder evitar compromisos. Respecto a la teoría Y, está enfocada en que el trabajador quiere y trabaja por necesidad, esto permite que las necesidades de los trabajadores no estén en conflictos, por lo cual basan su progreso en base al esfuerzo laboral (mental o físico), dentro de tal, a las personas más comunes, no les molesta realizar actividades laborales, (López 2001).

En cuanto a las teorías que respaldan a la variable Desempeño Laboral, podemos describir la teoría del Factor Dual de Herzberg, quien fundamenta los diferentes factores que pudieran ocasionar aceptación o insatisfacción respecto al nivel laboral, al mismo tiempo describe la forma con la cual el potencial humano satisface sus necesidades a nivel laboral, esta teoría de análisis evidencia demandas insatisfechas con diferentes orígenes, siendo uno de los principales requerimientos se encuentra la forma de evitar el sufrimiento o el malestar laboral enfatizándose en acciones de superarse emocionalmente así como académicamente, la aplicación de estas condiciones requieren una serie de estímulos desarrollados como una dualidad, el cual se refiere principalmente a factores enfatizados en la motivación laboral, (Rovira 2018).

Por otro lado, la teoría de la Equidad propuesta por Adams (1963), describe que factores como la satisfacción, la motivación y el desempeño de un trabajador, está en función de la percepción de su vínculo laboral con la empresa, y la recompensa por su esfuerzo generado en ella; describe que entender que la satisfacción es una cláusula de equidad en la que se consolida que los trabajadores perciben una distribución equitativa de las labores, comparando sus esfuerzo personal con la de otros empleados de la organización.

La normatividad vigente descrita en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado a través del congreso de la república, se describe como una reforma importante en la última década en beneficio de los trabajadores públicos, el cual se muestra en los contenidos salariales, los cuales son de carácter limitado, mostrándose esta ley además como una reforma estacionara del servicio a los ciudadanos (Castañeda et. al 2020). La ley del servicio civil además se muestra como un desarrollo meritocrático y equitativo logrado por parte del trabajador, el cual busca asegurar la calidad de los diferentes servicios públicos en beneficio

de la ciudadanía, el análisis meritocrático está enfocado en la formación laboral para el desempeño de una actividad específica, este sistema de selección considera los procesos de análisis, desempeño, formación progresiva y mejora continua de los procedimientos respecto a cada órgano laboral a fin de obtener resultados programados (Morales et. al 2020).

En cuanto al enfoque conceptual correspondiente a la variable recursos humanos, se analiza como la condición en la cual se encuentra comprometida los aspectos administrativos, técnicos, financieros, expectativas y deseo de los empleados; en tal sentido, la gestión de los recursos humanos se convierte en un contexto extenso el cual demanda una serie de funciones prácticas eficazmente ejecutas a fin de lograr las metas institucionales (Azizan 2015). Por otro lado, el análisis de la gestión de los recursos humanos busca asegurar que cada trabajador cumpla una posición estratégica según sus capacidades y que los jefes los reconozcan; esto permite que se consigan mayores beneficios según el reconocimiento de sus capacidades, el cual genera además estímulos psicológicos como materiales, los mismos que persiguen la competitividad mediante el despliegue del trabajo de alta competitividad, usando una diversidad de técnicas estructurales, culturales y de persona (Saha et. al 2012). La gestión del recurso humano, es un enfoque de carácter coherente e integrado, el cual se encamina y vincula hacia el bienestar de los sujetos que laboran en una institución, el cual además permite aplicar una serie de estrategias de negocios a fin de lograr metas corporativas (Armstrong 2014). Por otro lado, la gestión del recurso humano busca generar que las empresas sean la mejor mediante el cumplimiento de las estrategias de negocios, el cual además persigue optimizar la productividad laboral, ofreciendo prosperidad a los trabajadores, mediante la explicación clara de las actividades a realizarse (Reyes 2015).

Descripción de las dimensiones de la variable Gestión del recurso humano, D1: Compensaciones Labores, referida a la función respecto al incentivo monetario y no monetario dentro de las organizaciones, a fin de estimular a su personal requiriendo destinar su sacrificio y competencias según la expresión al máximo de sus capacidades en cuanto al cumplimiento de sus metas institucionales; la meta del incentivo monetario y no monetario, estimula la plena responsabilidad

del personal al mismo tiempo que se asegura su nivel productivo, hacia una calidad superior de la rentabilidad, efectividad y eficiencia (Delic 2014). D2: Capacitación, referido como un eje fundamental respecto al desarrollo del estado, este es un procedimiento trascendental que busca optimizar los servicios que los diferentes organismos públicos brindan a la población; se fundamenta dentro de los principios éticos, sociales, de rentabilidad y de calidad de las actividades laborales (Perugachi 2016). D3: Gestión del Rendimiento, referida a reconocer, identificar y fomentar la adopción del servicio civil respecto al cumplimiento de meras y propósitos a fin de optimizar el rendimiento en relación al planeamiento institucional y la rentabilidad, permitiendo la estabilidad respecto al desempeño de los trabajadores, así mismo posee actividades que buscan identificar y reconocer el aporte del servidor público (PCM 2014). D4: Planificación, según Bernal et. al. (2012), instrumento indispensable respecto al ordenamiento de los diferentes regímenes, estrategias y coordinaciones necesarias para la debida funcionalidad del potencial humano, permite además seleccionar la información a fin de programar suposiciones en el futuro, minimizando el nivel de incertidumbre para así lograr que las cosas sucedan.

En cuanto a la variable Desempeño Labora, describe la conducta de cada uno de los trabajadores, evidenciando para ello la ejecución de actividades en cuanto al desempeño contextual y el comportamiento laboral que repercute en el análisis de la rentabilidad de la persona, esta condición tiene un impacto indirecto con respecto a las metas institucionales, su análisis abarca las conductas del personal (Ramos et. al. 2019). Por otro lado, según Chiavenato (2007), describe que el desempeño laboral es una condición situacional, el cual busca el cambio circunstancial del individuo relacionado con diferentes factores tales como la comunicación, resolución de problemas, determinaciones, transformación, profesionalismo, iniciativa, vínculos interpersonales, compromiso, trabajo en equipo, conducta y desempeño de actividades. El desempeño laboral además se identifica como la combinación de conductas respecto al resultado laboral, el cual además puede modificarse con la finalidad de analizar diferentes acciones laborales. El desempeño laboral permite analizar las destreza, habilidades, conocimiento, actitudes, experiencia, valores y motivaciones que requieren los

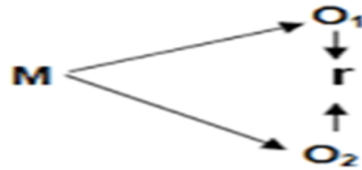
empleados ante el desempeño de sus funciones desarrolladas de manera eficaz, eficiente y efectiva (Paucar 2021).

Descripción de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, D1: Eficacia, esta condición analiza las competencias de los trabajadores a fin de lograr resultados desarrollando para ello mejores mecanismos, para lo cual analiza cómo opera empleando la menor cantidad de medios a fin de lograr una única o misma finalidad, analiza además el juicio respecto a la valoración del desempeño laboral según el nivel de compromiso, sentido de pertenencia y la satisfacción laboral (Menene 2013). D2: Productividad, esta condición es la encargada de medir la eficiencia respecto a la utilización de los diferentes factores de producción, comprendiendo a la productividad como el número de productos generados por una unidad de trabajo, en tal sentido si la economía es más complicada y por ende posee diferentes factores productivos, se emplea un indicador con mayor complejidad (Lavado et. al 2016). D3: Crecimiento, esta condición describe la necesidad de crecimiento o desarrollo que manifiestan los individuos, es además la apreciación de como la persona relaciona su habilidad para manifestar sus novedosas vivencias, es la condición además que les permite la posibilidad de concretizar sus expectativas, el cual implica la cantidad de labor posiblemente calculada de acuerdo a cada clase de actividad utilizable de recurso disponible (Sanín 2014). D4: Calidad, según Camisón (2006), describe que es la relación entre los servicios esperados y los servicios percibidos, al mismo tiempo infiere respeto al nivel de exigencia ansiada por lo clientes, tras el punto de vista de un servicio recibido. Por otro lado, según Aldana et. al. (2010), manifiesta que es la interrelación respecto a la forma de pensar por parte de la compañía, y los procedimientos que esta ejecuta, que a la vez desarrolla conseguir la excelencia respecto al cumplimiento y finalidades organizacionales, en búsqueda de complacer a las partes interesadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

- **Tipo de Investigación:** Aplicada.
- **Enfoque:** Cuantitativo
- **Diseño:** No experimental



Dónde:

M: Muestra (trabajadores administrativos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional durante el año 2022)

O₁: Variable 1: Gestión de recursos humanos

O₂: Variable 2: Desempeño laboral

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable 1: Gestión de Recursos Humanos**

Definición Conceptual

Analiza como la condición en la cual se encuentra comprometida los aspectos administrativos, técnicos, financieros, expectativas y deseo de los empleados; en tal sentido, la gestión de los recursos humanos se convierte en un contexto extenso el cual demanda una serie de funciones prácticas eficazmente ejecutas a fin de lograr las metas institucionales (Azizan 2015).

Definición Operacional

La variable Gestión de Recursos Humanos, esta formulado mediante 4 dimensiones: Compensaciones Labores, Capacitación, Gestión del Rendimiento y Planificación. Para su medición se

empleó el instrumento conformado por 20 preguntas.

➤ **Variable 2: Desempeño Laboral**

Definición Conceptual

Es la conducta de cada uno de los trabajadores, evidenciando para ello la ejecución de actividades en cuanto al desempeño contextual y el comportamiento laboral que repercute en el análisis de la rentabilidad de la persona, esta condición tiene un impacto indirecto con respecto a las metas institucionales, su análisis abarca las conductas del personal (Ramos et. al. 2019).

Definición Operacional

- La variable Desempeño Laboral, esta formulado mediante 4 dimensiones: Eficacia, Productividad, Crecimiento y Calidad. Para su medición se empleó el instrumento conformado por 20 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Compuesta por un total de 544 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes laborales de un gobierno regional durante el año 2022.

Tabla 1

Distribución de la población de trabajadores del Gobierno Regional, 2022.

Trabajadores	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Profesionales	102	153	255
Técnicos	82	124	206
Auxiliares	33	50	83
Total	217	327	544

Nota. Base de datos Gobierno Regional (2022).

Muestra: Aplicación del muestreo probabilístico, quedando conformado por 145 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes laborales de un gobierno regional durante el año 2022.

Tabla 2

Distribución de la muestra de trabajadores del Gobierno Regional, 2022.

Trabajadores	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Profesionales	22	45	67
Técnicos	19	29	48
Auxiliares	9	21	30
Total	50	95	145

Nota. Base de datos Gobierno Regional (2022).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:** Encuesta
- **Instrumento:** Cuestionario

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

- **Validez:** Los expertos que validaron los instrumentos, fueron los siguientes:
 - Mg. Bertha Zelmith De Sousa Canayo
 - Mg. José Manuel Cubas Vargas
 - Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles
- **Confiabilidad:** calculado usando el coeficiente de Alfa de Cronbach y que señala un nivel de confiabilidad bueno del instrumento.

3.6. Procedimientos

Los resultados se realizaron usando la información recabada de la muestra, y fueron presentados por medio de tabulación estadística que cuentan con la interpretación correspondiente, posterior a ello, esta información fue discutida con el contenido del marco teórico seleccionado.

3.7. Métodos de análisis de datos

- *Estadística descriptiva*: se construyó una matriz en Excel con los datos que derivan de cada cuestionario de ambas variables.
- *Estadística inferencial*: se usó la aplicación estadística SPSS V26 en la cual se calculó la normalidad de la distribución de la muestra a través del proceso del Kolmogorov Smirnov, empleando el Coeficiente de correlación de Spearman.

3.8. Aspectos éticos

Autonomía: establece que a los participantes debe se les permitió la libertad para establecer sus acciones propias de acuerdo con los planes que estos hayan elegido; esto implicó respetarlos como participantes auto determinados.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 3

Niveles de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional, año 2022

NIVELES	Gestión de recursos humanos	
	f	%
Mala	48	33.1
Regular	83	57.2
Buena	14	9.7
TOTAL	145	100

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos

El 57.2% de trabajadores precisa que la gestión de recursos humanos es regular, el 33.1% lo considera Mala y el 9.7% Buena.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional, año 2022

NIVELES	Compensaciones laborales		Capacitación		Gestión del rendimiento		Planificación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	48	33.1	52	35.9	60	41.4	44	30.3
Regular	79	54.5	86	59.3	74	51	98	67.6
Buena	18	12.4	7	4.8	11	7.6	3	2.1
TOTAL	145	100	145	100	145	100	145	100

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos

Las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos, los valores obtenidos fueron: compensaciones laborales con 54.5%, capacitación con 59.3%, gestión del rendimiento con 51% y planificación con 67.6%.

Tabla 5*Niveles del desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022*

NIVELES	Desempeño laboral	
	f	%
Bajo	48	33.1
Medio	90	62.1
Alto	7	4.8
TOTAL	145	100

Nota. Base de datos del desempeño laboral

El 62.1% de trabajadores precisa que el desempeño laboral está en un nivel Medio, 33.1% en un nivel Bajo y 4.8% en un nivel alto.

Tabla 6*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022*

NIVELES	Eficiencia		Productividad		Crecimiento		Calidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	56	38.6	55	37.9	56	38.6	63	43.5
Medio	75	51.7	90	62.1	85	58.6	75	51.7
Alto	14	9.7	0	0	4	2.8	7	4.8
TOTAL	145	100	145	100	145	100	145	100

Nota. Base de datos del desempeño laboral

Las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, describen que valores obtenidos fueron: Eficiencia con 51.7%, Productividad con 62.1%, Crecimiento con 58.6% y Calidad con 51.7%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de Kolmogórov Smirnov de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Gestión de recursos humanos	145	33,53	13,074	,170	,162	-,170	,170	,000
Desempeño laboral	145	32,39	10,826	,141	,122	-,141	,141	,000
Compensaciones laborales	145	8,66	3,810	,107	,107	-,081	,107	,000
Capacitación	145	8,39	3,400	,118	,118	-,095	,118	,000
Gestión del rendimiento	145	8,04	3,567	,134	,134	-,081	,134	,000
Planificación	145	8,44	3,142	,118	,118	-,118	,118	,000
Eficiencia	145	8,48	3,561	,143	,143	-,075	,143	,000
Productividad	145	7,88	2,827	,150	,127	-,150	,150	,000
Crecimiento	145	8,09	3,270	,125	,125	-,103	,125	,000
Calidad	145	7,93	3,079	,169	,169	-,115	,169	,000

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos y del desempeño laboral

Presentan datos no paramétricos, en tal sentido se deberá emplear la correlación de Rho de Spearman.

4.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_G: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		N°	DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Mala	N°	48	0	0	48	
	%	33,1%	0,0%	0,0%	33,1%	
Regular	N°	0	83	0	83	
	%	0,0%	57,2%	0,0%	57,2%	
Buena	N°	0	7	7	14	
	%	0,0%	4,8%	4,8%	9,7%	
Total	N°	48	90	7	145	
	%	33,1%	62,1%	4,8%	100,0%	

Correlaciones			
		Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	1,000	,774**
		.	,000
	N	145	145

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

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos y del desempeño laboral

El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.774 que indica una alta correlación positiva, determinándose que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Hipótesis específicas

HE₁: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Tabla 9

Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022

COMPENSACIONES LABORALES		EFICIENCIA			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Mala	N°	48	0	0	48
	%	33,1%	0,0%	0,0%	33,1%
Regular	N°	8	71	0	79
	%	5,5%	49,0%	0,0%	54,5%
Buena	N°	0	4	14	18
	%	0,0%	2,8%	9,7%	12,4%
Total	N°	56	75	14	145
	%	38,6%	51,7%	9,7%	100,0%

Correlaciones				
			Compensaciones laborales	Eficiencia
Rho de Spearman	Compensaciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145

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

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos y del desempeño laboral

El Coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.760 que indica una alta correlación positiva, determinándose que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

HE₂: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la capacitación y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Tabla 10

Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por la capacitación y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022

CAPACITACIÓN		PRODUCTIVIDAD			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Mala	Nº	52	0	0	52
	%	35,9%	0,0%	0,0%	35,9%
Regular	Nº	3	83	0	86
	%	2,1%	57,2%	0,0%	59,3%
Buena	Nº	0	7	0	7
	%	0,0%	4,8%	0,0%	4,8%
Total	Nº	55	90	0	145
	%	37,9%	62,1%	0,0%	100,0%

Correlaciones				
		Capacitación		Productividad
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación		1,000
		Sig. (bilateral)		,703**
		N		,000
				145
				145

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

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos y del desempeño laboral

El Coeficiente de correlación de Spearman=0.703 que indica una alta correlación positiva, determinándose que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la capacitación y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

HE₃: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Tabla 11

Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO		CRECIMIENTO			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Mala	N°	56	4	0	60
	%	38,6%	2,8%	0,0%	41,4%
Regular	N°	0	74	0	74
	%	0,0%	51,0%	0,0%	51,0%
Buena	N°	0	7	4	11
	%	0,0%	4,8%	2,8%	7,6%
Total	N°	56	85	4	145
	%	38,6%	58,6%	2,8%	100,0%

Correlaciones			
		Gestión del rendimiento	Crecimiento
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento	1,000	,724**
		.	,000
	N	145	145

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

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos y del desempeño laboral

El Coeficiente de correlación de Spearman=0.724 que indica una alta correlación positiva, determinándose que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

HE₄: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Tabla 12

Tabla cruzada de la gestión de recursos humanos por la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022

PLANIFICACIÓN		CALIDAD			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Mala	N°	44	0	0	44
	%	30,3%	0,0%	0,0%	30,3%
Regular	N°	19	72	7	98
	%	13,1%	49,7%	4,8%	67,6%
Buena	N°	0	3	0	3
	%	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%
Total	N°	63	75	7	145
	%	43,4%	51,7%	4,8%	100,0%

Correlaciones					
				Planificación	Calidad
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación		1,000	,763**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		145	145

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

Nota. Base de datos de la gestión de recursos humanos y del desempeño laboral

El Coeficiente de correlación de Spearman=0.763 que indica una alta correlación positiva, determinándose que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

V. DISCUSIÓN

En las diferentes instituciones públicas, los procedimientos respecto a la gestión del recurso humano, involucra diferentes componentes importantes: tales como la relación funcional y los usuarios que demandan los servicios ofertados por las autoridades, los cuales deben desarrollar su accionar de forma neutral. La gestión de recursos demanda de procedimientos de gran relevancia para las distintas organizaciones, a causa de la ocupación de distintos tipos de empleados, desarrollando modelos de capacitación y evaluación permanente, el cual permite perfeccionar las actividades funcionales y destreza a fin de formar funcionarios idóneos para el cargo, su inoperancia afecta significativamente el cumplimiento funcional de la organización (Saire, 2021).

Desarrollar adecuadamente la gestión del recurso humano es imprescindible, ya que a través del mismo se percibe el sentido de pertenencia laboral y su centro de trabajo. En tal sentido, cada ente gubernamental orienta sus potencialidades laborales conjuntamente con su potencial humano, al cual además le brinda la debita atención respecto a sus requerimientos laborales. Por otro lado, el desempeño laboral demuestra el nivel de satisfacción relacionado con la entidad, relacionado también con los diferentes elementos empleados por el trabajador, describe además el sistema compensatorio en beneficio empleado por la entidad, el puesto laboral, las labores desarrolladas, incluyendo el equipo al que pertenece (Castillo et. al. 2017).

En tal sentido, el análisis del recurso humano, involucra múltiples procedimientos de gran relevancia, el cual facilita la selección de habilidades y capacidades de los trabajadores, el cual les permita lograr la eficiencia de una entidad, para una mejor interpretación, se ha tomado el caso de un gobierno regional, en el cual se halló que el 57.2% de trabajadores precisa que la gestión de recursos humanos es regular, el 33.1% lo considera Mala y el 9.7% Buena; consecuentemente se puede establecer que la gestión de recursos humanos en un gobierno regional se presenta a un nivel Regular.

Los resultados anteriormente descritos guardan relación con lo determinado por Cieza et. al (2021), quien en su investigación concluye lo siguiente; que los diferentes organismos públicos, orientan su organización a gestionar el potencial humano según una organización estable, con legitimidad normativa y contribuyendo permanente hacia el óptimo desempeño laboral, esta condición permite lograr brindar un servicio de calidad percibida de manera eficaz por los ciudadanos, es importante precisar que cada indicador de la gestión de los organismos gubernamentales, son esenciales a fin de realizar una medición y análisis de los diferentes componentes representativos, tales como la destreza, estrategias, productividad y motivación, procedimientos que se consideran relevantes para las instituciones públicas.

Respecto a la presentación de la tabla 4, se muestran las dimensiones correspondientes a la variable gestión de recursos humanos, los porcentajes más representativos se pueden apreciar en la dimensión Compensaciones Laborales con un 54.5%, capacitación con un 59.3%, gestión del rendimiento con un 51%, y planificación con un 67.6%, estos resultados guardan relación con lo determinado por Armijos et. al (2019), quien determino que el recurso humano es una condición primordial en toda empresa, la cual además describe que hoy en día los procedimientos de contratación y selección del personal esta necesariamente relacionado con las políticas de la empresa; por lo tanto el talento humano se encuentra altamente relacionado con la gestión del recurso humano, ya que la misma esquematiza una serie de indicadores normativos, los cuales posibilitan medir los procedimientos de desempeño, selección, capacitación y evaluación del personal de toda institución pública.

Con respecto a la tabla 5, se ha podido determinar que el 62.1% de trabajadores precisa que el desempeño laboral está en un nivel Medio, 33.1% en un nivel Bajo y 4.8% en un nivel alto, esto nos permite establecer que el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno regional, presenta un nivel Medio; estos resultados guardan relación con lo determinado por Marín et. al (2020), quien determino que el desempeño laboral influye directamente sobre la vida sostenible de los trabajadores, el cual además se encuentra relacionado con los problemas financieros, ya que requieren de diferentes situaciones laborales; al

mismo tiempo requieren del análisis del sistema normativo y sus efectos en cuanto a la gestión pública; dentro de sus conclusiones describe la importancia respecto al análisis de desempeño laboral, el comportamiento ético y el análisis legal de los diferentes funcionarios municipales que integran diferentes elementos del estado.

Con respecto a la tabla 6 se muestran los resultados correspondientes a la variable Desempeño Laboral, en el se aprecia que el nivel más sobresaliente predomina en la dimensión Eficiencia con un 51.7%, seguido de la dimensión Productividad con un 62.1%, así mismo la dimensión Crecimiento con un 58.6%; finalmente la dimensión Calidad con un 51.7% respectivamente. Estos resultados guardan relación con la investigación desarrollada por Quezada (2020), quien determino que el 93,6% de los trabajadores públicos manifiestan que es de vital importancia la optimización laboral para el desarrollo de los distintos organismos públicos; así mismo considera de mucha importancia que todos los servidores, se comprometan a lograr los propósitos institucionales, situación que ocasiona mejores condiciones tanto personales como organizacionales en los distintos contextos.

Con respecto a la tabla 8, se muestra la percepción de los trabajadores, describiendo que un 57.2% considera que la gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel regular, así mismo el análisis de correlación de Rho de Spearman= 0.774; el cual indica una correlación alta positiva, el cual corrobora la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral entre los trabajadores del gobierno regional, año 2022. Estos resultados coinciden con lo determinado por Castro (2020), quien en su investigación ha podido determinar que el 50% de encuestados describe la gestión de recursos humanos en el nivel de “A Veces”, describiendo que se respetan las normas implementadas por la institución un 48.6%, y que la aplicación de compromisos solo es asumido por un 47.1% respectivamente; con lo cual llega a la conclusión de que existe relación entre la gestión eficiente y la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los empleados del PEHCBM.

Los resultados descritos anteriormente, son respaldados por la teoría del buen gobierno corporativo sustentado por Hellriegel (2009), quien señala que la administración de los recursos humanos se establece como una filosofía normativa y la práctica de como un organismo público puede influenciar respecto a las conductas de los trabajadores, por lo cual se deben incluir en este análisis las evaluaciones respecto a la planificación, la firma de convenios, la capacitación formativa, el progreso, la exploración y el análisis respecto al desempeño y las compensaciones a fin de mejorar la eficiencia institucional. Así mismo en la tabla 9 se evidencia que el 49% de los trabajadores administrativos sostiene que la gestión de los recursos humano es de nivel regular, y que las compensaciones laborales es regular muestra un 9.7%; respecto al análisis correlacional, el coeficiente Rho de Spearman= 0.760, considerada como una correlación positiva, con un nivel de significancia $p= 0.00$ inferior al 1% ($p<0.01$), corroborando la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y las compensaciones laborales y la eficiencia respecto al desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022. En tal sentido, estos resultados guardan relación con lo determinado por Gonzales et. al. (2020), quien describe una correlación estadísticamente significativa de 0.959, analizada entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral analizado en los distintos funcionarios gubernamentales del Ecuador, contando con un P valor <0.05 ; dentro de sus conclusiones describe que cuando el clima organizacional mejora, entonces los trabajadores presentan altos niveles de desempeño laboral. Estos postulados son respaldados por la teoría de la Equidad propuesta por Adams (1963), quien describe que la satisfacción, la motivación y el desempeño laboral, están condicionado por las condiciones de la recompensa y el esfuerzo; y que las condiciones de equidad vincula condiciones de satisfacción el cual está constituido por la distribución de labores, y que la relación entre la distribución de la justicia y los resultados de la organización se desarrollan a partir de las ideas de los integrantes de la organización a los que se les estimula según su grado de motivación.

Con respecto a los resultados de la tabla 10, se describe que el 57.2% de trabajadores considera que la gestión de los recursos humanos y la capacitación se encuentran en un nivel regular, y que la Productividad en el desempeño

laboral se encuentra en un nivel Medio. En el análisis de correlación se ha determinado un Rho de Spearman= 0.703 considerada como positiva; muestra además un nivel de significancia $p= 0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), se corrobora la hipótesis alterna, ya que existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos, la capacitación y la productividad respecto al desempeño laboral en trabajadores de un gobierno regional, año 2022. Estos resultados guardan relación con la investigación generada por Espinoza et. al. (2021), quien describe un nivel de significancia mayor al 0.05, al correlacionar las variables de gestión del talento Humano y el desempeño laboral, el cual describe que existe incidencia entre variables, en tal sentido concluye según el coeficiente de correlación de Pearson $r=0.769$, considerada como positiva buena.

Respecto a los resultados de la tabla 11, se ha podido determinar que el 51.0% de trabajadores administrativos, percibe que la gestión de los recursos humanos y la gestión del rendimiento se encuentra en un nivel regular; así mismo el desempeño laboral se encuentra en un nivel Medio. El análisis de correlación muestra la prueba de Rho de Spearman= 0.724 considerada como positiva; por otro lado, describe el nivel de significancia $p= 0.000$, inferior al 1% ($p<0.01$), con lo cual se corrobora la hipótesis alterna que señala que existe correlación significativa entre la gestión de los recursos humanos, la gestión del rendimiento y el crecimiento por el desempeño laboral, en los trabajadores de un gobierno regional, año 2022. Estos resultados guardan relación con lo determinado por Valdez (2018), quien describe en sus resultados un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r= 0.591$, con una significancia bilateral $p= 0.00$, inferior al error calculado de 0.01, aceptándose la hipótesis nula y determinándose que la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral en un gobierno regional, 2018.

Respecto a los resultados de la tabla 12, el 49.7% los trabajadores administrativos perciben que la gestión de recursos humanos y la planificación se encuentran en un nivel Regular y que la calidad y el desempeño laboral se encuentran en un nivel Medio; el análisis de correlación muestra una prueba de Rho de Spearman= 0.763, el cual indica ser positiva; respecto al nivel de

significancia muestra un $p= 0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), corroborando la hipótesis alterna que describe que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos, la planificación y la calidad del desempeño laboral en trabajadores del gobierno regional, año 2022. Estos resultados guardan relación con lo determinado por Ronquillo (2022), quien describe en sus conclusiones que los planes de optimización, la supervisión del talento, la calidad y el incentivar actividades grupales aumenta el desempeño laboral y la productividad, el cual beneficia a toda la población. Por otro lado, es preciso señalar que la transformación organizacional demanda de implementar nuevas maneras de gestión, a razón de que la gestión de recursos humanos, posee vínculos con el desempeño laboral, el cual además se incrementa según el comportamiento y conductas del potencial humano, esencial para conseguir las metas organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

- La percepción de la gestión de los recursos humanos se encuentra en un nivel Regular con un 57.2%, entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022.
- La percepción del desempeño laboral se encuentra en un nivel Medio con un 62.1%, entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022.
- Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.744, considerada como positiva alta, con un nivel de significancia $p < 0.01$.
- Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos, las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.760, considerada como positiva alta, con un nivel de significancia $p < 0.01$.
- Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos, la capacitación, la productividad y el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.703, considerada como positiva alta, con un nivel de significancia $p < 0.01$.
- Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos, la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.724, considerada como positiva alta, con un nivel de significancia $p < 0.01$.

- Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos, la planificación y la calidad en el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.763, considerada como positiva alta, con un nivel de significancia $p < 0.01$.

VII. RECOMENDACIONES

A los funcionarios de un gobierno regional, diseñar un plan de mejora continua para la gestión de los recursos humanos, cuya finalidad sea fortalecer el desempeño laboral del personal, considerando condiciones de eficiencia en los distintos procedimientos y servicios, los cuales contribuyan a alcanzar las metas organizacionales, afianzando los compromisos institucionales a fin de potencializar el desempeño laboral.

A los funcionarios de un gobierno regional, establecer un plan de capacitación permanente para todo el potencial humano de la institución, en relación al desarrollo de actividades que fortalezcan el conocimiento técnico y teórico a fin de incrementar sus destrezas y poder lograr comportamientos positivos, el cual permitirá incrementar la dimensión de sus ocupaciones administrativas, fortaleciendo los compromisos con la entidad, el cual le permita lograr un desempeño óptimo de la institución.

A los funcionarios de un gobierno regional, establecer adecuadamente las metas y objetivos institucionales con todo el personal, logrando un ambiente laboral favorable, al aplicar una herramienta indispensable en el desarrollo de sus labores, permitiendo eficiencia, el cual permita optimizar el desempeño laboral, el mismo que debe garantizar servicios oportunos para la sociedad, el cual permitirá un mayor compromiso e identificación por parte de los trabajadores, según el estímulo recibido.

A los funcionarios de un gobierno regional, desarrollar un programa formativo de carácter permanente, que deberá estar enfocado en la modernización de la gestión pública, líneas de carrera, fomentando además el intercambio de conocimientos el cual incrementara el trabajo colectivo el cual deberá estar orientado a que el potencial humano, adquiera mejores conocimientos ante las labores asignadas, y que al mismo tiempo se le permita nuevas posibilidades de desarrollo personal y profesional.

Según el organigrama, al área de recursos humanos, desarrollar estrategias motivacionales hacia los trabajadores, a fin de que estos se sientan satisfechos durante la ejecución de sus labores, así mismo fortalecer su autoestima, el cual permitirá mejorar el desempeño laboral, causada por la eficiencia de los procesos y los servicios ofrecidos a la comunidad.

A los funcionarios de un gobierno regional, implementar estrategias de comunicación fluida en todo el potencial humano, que al mismo tiempo estos sean de carácter digital, el cual además permita el desarrollo de procedimientos que refuercen el compromiso de desarrollo funcional, asegurando la eficiencia institucional.

A los funcionarios de un gobierno regional, promover el cumplimiento normativo respecto a la implementación de la ley SERVIR de manera progresiva, garantizando la meritocracia y el seguimiento profesional, para que de esta manera el potencial humano sean los actores estratégicos indispensables para el desarrollo comunitario.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aldana, L., Álvarez, M., Bernal, C., Díaz, M., Galindo, O., González, C. y Villegas, A. (2010). *Administración por calidad*. Alfaomega Colombiana: Universidad de la Sabana. https://www.academia.edu/37775728/Mar%C3%ADa_In%C3%A9s_D%C3%ADaz_Becerra_administraci%C3%B3n_por_calidad
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración* (1ra ed.). Perú.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Armijo, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11 (4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Azizan, N. (2015). How are the Performance of Small Businesses Influenced by HRM Practices and Governmental Support? *Mediterranean Journal of Social Science*, 6(1), 97–108. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p97>
- Bermúdez, E. (2019). *Percepción de la justicia organizacional y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa constructora* [Tesis de maestría], Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3091/MCOMPORT-T030_44739990_M%20%20%20BERMUDEZ%20OSORIO%20ENRIQUE%20JES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, M y Toro M. (2012). *La Planificación: conceptos básicos, principios, componentes, características y desarrollo del proceso*.

<https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccion-a-la-planificacion.pdf>

- Camisón, C., Cruz, S., y González, T. (2006). *Gestión de la Calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson Educación, S.A. ISBN 10: 84-205-4262-8 <https://porquenotecallas19.files.wordpress.com/2015/08/gestion-de-la-calidad.pdf>
- Castañeda, J. Verde, H. Meléndez, J. Rosales, R. Cáceres, K. (2020). Influencia de la Ley Servir en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2019. *Revista Investigación Estadística* 3(1): 58-67.
- Castillo, E. y Chipana, E. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sede de la Dirección Regional de Salud – Ayacucho, 2017* [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28301/castillo_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Revista Multidisciplinar. Revista Científica Multidisciplinar* 4(2). 684 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cejas, M. (2015). Gestión de los recursos humanos: Un enfoque estratégico en el marco de las competencias laborales. *UTCiencia, Ciencia y Tecnología al servicio del pueblo*, 2(1): 14-23. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/utciencia/article/view/20/22>
- Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N., (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. (1ª. ed.). Universidad del Pacífico. Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chudnovsky, M. (2017). La tensión entre mérito y confianza en la alta Dirección Pública de América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. 69(1) 5-40.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=136456465&lang=es&site=eds-live>

Cieza, J. Silva, J. y Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Revista Polo del Conocimiento*. 6(2). 270-287.

DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/4536>

Contraloría General de la República del Perú. (2019). *Nota de prensa N° 451-2019-CGGCOC: identifican más de 2,600 funcionarios que no cumplen con perfil*. https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contra_loria/prensa/notas_de_prensa/2019/lima/np_451-2019-cg-gcoc

Delic, A., Kozarevic, E., Peric, A. y Civic, B. (2014). The monetary and non-monetary incentives impact on job satisfaction: evidence from bosnia and Herzegovina banking sector. *Annual Paris Business and Social Science Research*, 1-16

El comercio (2018). *El desempeño laboral*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-ocupa-puesto-43-ranking-global-best-countries-noticia-502187-noticia/>

Espinoza, K. 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://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Gil, M. y Piana, R. (2018). Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Revista Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal* 18(31) 81-110.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=138768772&lang=es&site=eds-live>

- González, D. y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Hellriegel, D. y Jackson, S. (2009) *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Editorial. Cengage Learning https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. ISBN 978-1-4562-6096-5
- Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 36(2) 312-318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jara, A., Asmat, N. Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia* 23(83) 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>
- Llano, M. (2019). Los condicionantes políticos de los procesos de profesionalización en América Latina. Un modelo de cambio institucional. *Foro Internacional* 59(2), 437-477. <https://doi.org/10.2420/fi.v59i2.2614>
- Loera, E. y Salazar, A. (2017). Gestión de recursos humanos en organismos de agua de Hermosillo y Mexicali. *Estudios Fronterizos* 18(36) 25-53. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.36.a02>
- Lombardi R. Manfredi, S. Cuozzo, B. y Palmaccio, M. (2020). The profitable relationship among corporate social responsibility and human resource management: A new sustainable key factor. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management* 27(6), 2657-2667. <https://doi.org/10.1002/csr.1990>
- López, C. (2001). *Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor, sus fundamentos*. <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos>

- Manene, L. (2013). Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. *Actualidad Empresa*. <http://actualidadempresa.com/eficaciaeficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Medina C. y Ninanya E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima metropolitana*. [Tesis de maestría]. Universidad Marcelino Champagnat. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3017/1/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf>
- Morales, C. y Rey, W. (2020). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Revista Horizonte de la Ciencia* 11(20) 87-94. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027007/html/>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paucar, A. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional Covid-19, 2021* [Tesis de grado], Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13646/UPpa_ccaj1.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pedrosa, I., Suarez, J. y García, E. (2014). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción psicológica*, 10 (2), 3-18.
- Perugachi, D. (2016). *La capacitación como eje de desarrollo del sector público localizado en Quito*. [Tesis de Grado] Universidad Politécnica Salesiana Sede de Quito. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12471/1/UPS-T09470.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros [PCM] (2014). *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil*. Normas

https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_300_57.pdf.

- Quezada, M. Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA* 5(3) 749-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quintero, L., Álvarez, C., y Ibagón, D. (2019). Domestic violence in the labor performance of women in the textile-confection industry. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 271-284.
- Quispe, V. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Huancán, 2016-2018*. [Tesis de grado] Universidad Nacional Del Centro Del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7252/T010_45111227_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, P. Barrada, J. Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reyes, J. (2015). *Gestión de Recursos humanos. Importancia objetivos*. Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanosimportancia-y-objetivos/>
- Ronquillo, L. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del Cantón, La Troncal*. [Tesis de maestría] Universidad Estatal De Milagro <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/EDDY%20ANTONIO%20RONQUILLO%20SOL%20C3%8DS.pdf>
- Rovira, I. (2018). *La teoría del factor dual de Frederick Herzberg*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-Herzberg>

- Saha, N. y Gregar, G. (2012). Human Resource Management: As a Source of Sustained Competitive Advantage of the Firms. *IPEDR (International Proceedings of Economics Development and Research)*. 46(1): 1-5. DOI: 10.7763/IPEDR. 2012. V46. 1
- Saire, J. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020* [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95–108. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/2117>
- Tamay, A. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020*. [Tesis de grado] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56876/Tamay_FAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional -2018*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión de recursos humanos	El propósito de la gestión de recursos humanos es garantizar que los empleados de una organización se utilicen de tal manera que el empleador obtenga el mayor beneficio posible de sus capacidades y que los empleados obtengan recompensas tanto materiales como psicológicas de su trabajo. Busca lograr una ventaja competitiva a través del despliegue estratégico de una fuerza laboral altamente comprometida y preparada, utilizando una variedad de técnicas culturales, estructurales y de persona (Saha y Gregar, 2012).	Su operacionalización se desarrolló por medio de cuatro (04), dimensiones; compensaciones laborales, capacitación, gestión del rendimiento y planificación; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022. Para medirla se usó un cuestionario conformado por 20 ítems.	Compensaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convocatorias ▪ Medios de difusión ▪ Perfil laboral ▪ Descripción de puestos ▪ Técnicas de selección de personal 	Intervalo-Tipo Likert Buena Regular Mala
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparencia ▪ Eficiencia ▪ Inducción organizacional ▪ Necesidades laborales ▪ Plan de capacitación 	
			Gestión del rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposición laboral ▪ Progreso ▪ Convenios ▪ Clima laboral ▪ Plan de carrera 	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromisos laborales ▪ Indicaciones ▪ Presentación personal ▪ Normativa ▪ Fortalecimiento 	

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño laboral	Viene a ser la conducta del trabajador evidenciada en la realización de actividades, desempeño contextual y comportamiento en el trabajo contraproducente que repercuten en la apreciación de rentabilidad de la persona, y tiene un impacto indirecto en las metas de la institución desempeño en el trabajo como una creación que abarca conductas bajo el control del personal que colaboran a los objetivos de la institución. Es relevante considerar que el desempeño no es una serie de conductas sino una suma de variables que definen las conductas (Ramos, et al., 2019).	Se operacionalizó a través de cuatro (04) dimensiones: eficiencia, productividad, crecimiento y calidad; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022. Para medirla se usó un cuestionario conformado por 20 ítems.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales ▪ Canales de comunicación ▪ Análisis ▪ Comunicación ▪ Organigrama 	Intervalo- Tipo Likert Alto Medio Bajo
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decisiones ▪ Compromiso ▪ Exigencias de trabajo ▪ Horario de trabajo ▪ Estructura organizacional 	
			Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad profesional ▪ Conocimiento técnico ▪ Liderazgo ▪ Adaptación ▪ Tiempo de ejecución 	
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendimiento ▪ Incentivos ▪ Capacidad de iniciativa ▪ Apoyo directivo ▪ Cordialidad 	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2
Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compensaciones laborales - Capacitación - Gestión del rendimiento - Planificación 	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación</p> <p>La investigación es aplicada</p> <p style="text-align: center;">Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación</p> <p>El diseño es no experimental transversal correlacional simple.</p> <p style="text-align: center;">Población</p> <p>544 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional, durante el año 2022.</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional, año 2022.</p> <p>OE2. Identificar el nivel del desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Productividad - Crecimiento - Calidad 	<p style="text-align: center;">Muestra</p> <p>145 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional, durante el año 2022.</p>
	<p>Hipótesis general</p> <p>HG: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral</p>		

en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Hipótesis específicas

HE₁: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por las compensaciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

HE₂: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la capacitación y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

HE₃: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

OE₄: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos por la capacitación y la productividad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

OE₅: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos por la gestión del rendimiento y el crecimiento en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

OE₆: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos por la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Muestreo:

Probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas

Técnicas:

Encuesta

Instrumentos:

Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Validez

De contenido- a juicio de 3 expertos

Confiabilidad

Alfa de Cronbach

0.837

0.851

Análisis de datos

Excel

SPSS V26

HE4: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos por la planificación y la calidad en el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Anexo 3

Ficha técnica del cuestionario para medir la gestión de recursos humanos

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos	
Autor	Cueva Huerto, Sandra Elizabeth	
Año de elaboración	2022	
Objetivo	Medir los niveles de la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional, año 2022.	
Normas informativas	El cuestionario tiene carácter privado, la información recopilada es totalmente reservada y válida únicamente para fines del presente estudio.	
Usuarios	Trabajadores administrativos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional, durante el año 2022	
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas	
Modo de aplicación	El cuestionario está compuesto por 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4. El desarrollo del cuestionario es anónimo y personal. El tiempo de aplicación aproximado de llenado del cuestionario es de 15 minutos.	
Estructura	El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; siendo estas: - Compensaciones laborales - Capacitación - Gestión del rendimiento - Planificación	
Escala general de la variable	Buena (54-80) Regular (27-53) Mala (0-26)	
Escala valorativa de las respuestas	Nunca	0
	Casi nunca	1
	A veces	2
	Casi siempre	3
	Siempre	4
Validez	De contenido: en esta investigación la validez se estableció por medio de la opinión de 3 especialistas en Gestión pública, a los mismos se les entregó una matriz para la ponderación correspondiente de cada uno de los ítems, revisadas ambas matrices, y no emitiendo los expertos ninguna observación o sugerencia en torno a los ítems propuestos, estos dieron la	

conformidad de los mismos, quedando ambos instrumentos aptos para su aplicación.

Confiabilidad

Para la presente investigación la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto, para lo cual se tomó una muestra de 20 trabajadores del Gobierno Regional, durante el año 2022, usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach se calcularon los datos obtenidos en el programa de estadística SPSS (V26). Los resultados obtenidos son los siguientes:

En el cuestionario para medir la gestión de recursos humanos se obtuvo un valor de 0,837, el mismo que fue calculado usando el coeficiente de Alfa de Cronbach y que señala un nivel de confiabilidad bueno del instrumento.

Ficha técnica del cuestionario para medir el desempeño laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral	
Autor	Cueva Huerto, Sandra Elizabeth	
Año de elaboración	2022	
Objetivo	Medir los niveles del desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.	
Normas informativas	El cuestionario tiene carácter privado, la información recopilada es totalmente reservada y válida únicamente para fines del presente estudio.	
Usuarios	Trabajadores administrativos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional, durante el año 2022	
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas	
Modo de aplicación	<p>El cuestionario está compuesto por 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4.</p> <p>El desarrollo del cuestionario es anónimo y personal.</p> <p>El tiempo de aplicación aproximado de llenado del cuestionario es de 15 minutos.</p>	
Estructura	<p>El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; siendo estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Productividad - Crecimiento - Calidad 	
Escala general de la variable	<p>Alto (54-80)</p> <p>Medio (27-53)</p> <p>Bajo (0-26)</p>	
Escala valorativa de las respuestas	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
Validez	De contenido: en esta investigación la validez se estableció por medio de la opinión de 3 especialistas en Gestión pública, a los mismos se les entregó una matriz para la ponderación correspondiente de cada uno de los ítems, revisadas ambas matrices, y no emitiendo los expertos ninguna observación o sugerencia en torno a los ítems propuestos, estos dieron la	

conformidad de los mismos, quedando ambos instrumentos aptos para su aplicación.

Confiabilidad

Para la presente investigación la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto, para lo cual se tomó una muestra de 20 trabajadores del Gobierno Regional, durante el año 2022, usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach se calcularon los datos obtenidos en el programa de estadística SPSS (V26). Los resultados obtenidos son los siguientes:

En el cuestionario para medir el desempeño laboral se obtuvo un valor de 0,851, el mismo que fue calculado usando el coeficiente de Alfa de Cronbach y que señala un nivel de confiabilidad bueno del instrumento.

Anexo 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, 2022. Cuestionario que es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compensaciones laborales						
1	¿Tiene conocimiento de las convocatorias de personal que se demandan en la institución?					
2	¿El Gobierno Regional emplea diferentes medios de difusión (página web, aviso radial) para las convocatorias de personal? ¿prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?					
3	¿Se encuentran definidos el perfil y/o requisitos para someter a un puesto a concurso?					
4	¿Posee la institución los documentos de análisis y descripción de puestos (MOF, ROF, CAP) actualizados?					
5	¿La institución emplea diferentes técnicas de selección de personal (prueba psicotécnica, prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?					
Capacitación						
6	¿Considera la selección de personal transparente?					
7	¿Considera que la oficina de Recursos Humanos ejecuta con eficiencia el proceso de selección de personal?					

8	¿Existe diseñado un proceso que permita la inducción organizacional de los nuevos colaboradores?					
9	¿Cree Ud. que el Gobierno Regional vela por las necesidades laborales de sus trabajadores?					
10	¿El Gobierno Regional posee un plan de capacitación?					
Gestión del rendimiento						
11	¿Existe predisposición del personal de asistir a los talleres de capacitación ofrecidos?					
12	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo de sus funciones?					
13	¿Ha participado de procesos de capacitación organizados mediante convenios (local/regional/nacional) por otras instituciones?					
14	¿Se desarrollan actividades para fortalecer y mejorar el clima laboral en el trabajo?					
15	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en el Gobierno Regional?					
Planificación						
16	¿Se encuentran actualizadas sus funciones y responsabilidades laborales en el Manual de Organización y Funciones (MOF) institucional?					
17	¿Se le instruyó respecto a las funciones a realizar en su oficina, el primer día que laboró?					
18	¿Considera importante el cuidado de su presentación personal?					
19	¿Se encuentra establecido, según el área donde labora, normas sobre el correcto uso de vestimenta laboral en la institución?					
20	¿Lleva instrucción externa que fortalezca su desempeño laboral en la institución (cursos, diplomados, maestría, doctorado)?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, 2022. Cuestionario que es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Eficiencia						
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Ud. Entiende los? mensajes que se da dentro de la organización?					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
Productividad						
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					

10	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
Crecimiento						
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					
Calidad						
16	Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo					
17	La institución otorga incentivos por su desempeño laboral					
18	Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas					
19	Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos					
20	Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona					

Anexo 5

Confiabilidad del instrumento: Gestión de recursos humanos

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
COMPENSACIONES LABORALES			
1	¿Tiene conocimiento de las convocatorias de personal que se demandan en la institución?	,778	,887
2	¿El Gobierno Regional emplea diferentes medios de difusión (página web, aviso radial) para las convocatorias de personal? ¿prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?	,783	,882
3	¿Se encuentran definidos el perfil y/o requisitos para someter a un puesto a concurso?	,829	,873
4	¿Posee la institución los documentos de análisis y descripción de puestos (MOF, ROF, CAP) actualizados?	,709	,898
5	¿La institución emplea diferentes técnicas de selección de personal (prueba psicotécnica, prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?	,771	,887
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,906$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
CAPACITACIÓN			
6	¿Considera la selección de personal transparente?	,807	,825
7	¿Considera que la oficina de Recursos Humanos ejecuta con eficiencia el proceso de selección de personal?	,867	,791
8	¿Existe diseñado un proceso que permita la inducción organizacional de los nuevos colaboradores?	,773	,833
9	¿Cree Ud. que el Gobierno Regional, vela por las necesidades laborales de sus trabajadores?	,661	,845
10	¿El Gobierno Regional posee un plan de capacitación?	,488	,881
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,866$ La fiabilidad se considera como BUENO			
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO			
11	¿Existe predisposición del personal de asistir a los talleres de capacitación ofrecidos?	,642	,688
12	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo de sus funciones?	,772	,652
13	¿Ha participado de procesos de capacitación organizados mediante convenios (local/regional/nacional) por otras instituciones?	,493	,754
14	¿Se desarrollan actividades para fortalecer y mejorar el clima laboral en el trabajo?	,411	,766
15	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en el Gobierno Regional?	,442	,756

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,768$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
PLANIFICACIÓN			
16	¿Se encuentran actualizadas sus funciones y responsabilidades laborales en el Manual de Organización y Funciones (MOF) institucional?	,424	,839
17	¿Se le instruyó respecto a las funciones a realizar en su oficina, el primer día que laboró?	,791	,746
18	¿Considera importante el cuidado de su presentación personal?	,654	,756
19	¿Se encuentra establecido, según el área donde labora, normas sobre el correcto uso de vestimenta laboral en la institución?	,601	,777
20	. ¿Lleva instrucción externa que fortalezca su desempeño laboral en la institución (cursos, diplomados, maestría, doctorado)?	,698	,751
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,810$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad del instrumento: Desempeño laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
EFICIENCIA			
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?	,457	,853
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	,696	,792
3	¿Ud. Entiende los? mensajes que se da dentro de la organización?	,898	,731
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	,583	,818
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	,679	,780
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,829$ La fiabilidad se considera como BUENO			
PRODUCTIVIDAD			
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	,736	,941
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	,906	,911
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	,846	,923
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	,848	,921
10	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	,848	,921
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,938$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
CRECIMIENTO			
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	,469	,739
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	,500	,727
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	,614	,683
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	,578	,699
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	,508	,729
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,759$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CALIDAD			
16	Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo	,832	,838
17	La institución otorga incentivos por su desempeño laboral	,709	,863

18	Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas	,634	,872
19	Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos	,722	,855
20	Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona	,816	,839
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,880$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 6

Validación de los instrumentos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	COMPENSACIONES LABORALES	Convocatorias	¿Tiene conocimiento de las convocatorias de personal que se demandan en la institución?						x		x		x		x			
		Medios de difusión	¿El Gobierno Regional emplea diferentes medios de difusión (página web, aviso radial) para las convocatorias de personal? ¿prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?						x		x		x		x			
		Perfil laboral	¿Se encuentran definidos el perfil y/o requisitos para someter a un puesto a concurso?						x		x		x		x			
		Descripción de puestos	¿Posee la institución los documentos de análisis y descripción de puestos (MOF, ROF, CAP) actualizados?						x		x		x		x			
		Técnicas de selección de personal	¿La institución emplea diferentes técnicas de selección de personal (prueba psicotécnica,						x		x		x		x			

			prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?														
CAPACITACIÓN	Transparencia		¿Considera la selección de personal transparente?					x		x		x		x			
	Eficiencia		¿Considera que la oficina de Recursos Humanos ejecuta con eficiencia el proceso de selección de personal?					x		x		x		x			
	Inducción organizacional		¿Existe diseñado un proceso que permita la inducción organizacional de los nuevos colaboradores?					x		x		x		x			
	Necesidades laborales		¿Cree Ud. que el Gobierno Regional vela por las necesidades laborales de sus trabajadores?					x		x		x		x			
	Plan de capacitación		¿El Gobierno Regional posee un plan de capacitación?					x		x		x		x			
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Predisposición laboral		¿Existe predisposición del personal de asistir a los talleres de capacitación ofrecidos?					x		x		x		x			
	Progreso		¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo de sus funciones?					x		x		x		x			
	Convenios		¿Ha participado de procesos de capacitación organizados mediante convenios (local/regional/nacional) por otras instituciones?					x		x		x		x			
	Clima laboral		¿Se desarrollan actividades para fortalecer y mejorar el clima laboral en el trabajo?					x		x		x		x			
	Plan de carrera		¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en el Gobierno Regional?					x		x		x		x			

PLANIFICACIÓN	Compromisos laborales	¿Se encuentran actualizadas sus funciones y responsabilidades laborales en el Manual de Organización y Funciones (MOF) institucional?							x		x			x					
	Indicaciones	¿Se le instruyó respecto a las funciones a realizar en su oficina, el primer día que laboró?							x		x			x					
	Presentación personal	¿Considera importante el cuidado de su presentación personal?							x		x			x					
	Normativa	¿Se encuentra establecido, según el área donde labora, normas sobre el correcto uso de vestimenta laboral en la institución?								x		x			x				
	Fortalecimiento	¿Lleva instrucción externa que fortalezca su desempeño laboral en la institución (cursos, diplomados, maestría, doctorado)?								x		x			x				


NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO


Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión de los recursos humanos		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión de los recursos humanos el Gobierno Regional, 2022.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores del Gobierno Regional, 2022		
Nombre y Apellido del Experto	Bertha Zelmith De Sousa Canayo	DNI N°	456859271
Título Profesional	ABOGADA	Celular	+51 987150-759
Dirección Domiciliaria	Distrito de la Esperanza, Provincia de Trujillo		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA		
Firma		Lugar y Fecha	25/05/2022

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Relaciones interpersonales	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?						x		x		x		x		
		Canales de comunicación	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?						x		x		x		x		
		Análisis	¿Ud. Entiende los? mensajes que se da dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Comunicación	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Organigrama	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?						x		x		x		x		

	Productividad	Decisiones	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?						x		x		x		x			
		Compromiso	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?						x		x		x		x			
		Exigencias de trabajo	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?						x		x		x		x			
		Horario de trabajo	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?						x		x		x		x			
		Estructura organizacional	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?						x		x		x		x			
	Crecimiento	Capacidad profesional	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?							x		x		x		x		
		Conocimiento técnico	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?							x		x		x		x		
		Liderazgo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?							x		x		x		x		
		Adaptación	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?							x		x		x		x		
		Tiempo de ejecución	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?							x		x		x		x		
	Calidad	Rendimiento	Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo							x		x		x		x		
		Incentivos	La institución otorga incentivos por su desempeño laboral							x		x		x		x		

		Capacidad de iniciativa	Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas						x		x		x		x		
		Apoyo directivo	Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos						x		x		x		x		
		Cordialidad	Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona						x		x		x		x		


NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, 2022		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores del Gobierno Regional, 2022		
Nombre y Apellido del Experto	Bertha Zelmith De Sousa Canayo	DNI N°	456859271
Título Profesional	ABOGADA	Celular	+51 987150-759
Dirección Domiciliaria	Distrito de la Esperanza, Provincia de Trujillo		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA		
Firma		Lugar y Fecha	25/05/2022

Validación de los instrumentos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	COMPENSACIONES LABORALES	Convocatorias	¿Tiene conocimiento de las convocatorias de personal que se demandan en la institución?						x		x		x		x			
		Medios de difusión	¿El Gobierno Regional emplea diferentes medios de difusión (página web, aviso radial) para las convocatorias de personal? ¿prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?						x		x		x		x			
		Perfil laboral	¿Se encuentran definidos el perfil y/o requisitos para someter a un puesto a concurso?						x		x		x		x			
		Descripción de puestos	¿Posee la institución los documentos de análisis y descripción de puestos (MOF, ROF, CAP) actualizados?						x		x		x		x			
		Técnicas de selección de personal	¿La institución emplea diferentes técnicas de selección de personal (prueba psicotécnica, prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?						x		x		x		x			


	CAPACITACIÓN	Transparencia	¿Considera la selección de personal transparente?						x		x		x						
		Eficiencia	¿Considera que la oficina de Recursos Humanos ejecuta con eficiencia el proceso de selección de personal?						x		x		x		x				
		Inducción organizacional	¿Existe diseñado un proceso que permita la inducción organizacional de los nuevos colaboradores?							x		x		x		x			
		Necesidades laborales	¿Cree Ud. que el Gobierno Regional vela por las necesidades laborales de sus trabajadores?							x		x		x		x			
		Plan de capacitación	¿El Gobierno Regional posee un plan de capacitación?							x		x		x		x			
	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Predisposición laboral	¿Existe predisposición del personal de asistir a los talleres de capacitación ofrecidos?							x		x		x		x			
		Progreso	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo de sus funciones?							x		x		x		x			
		Convenios	¿Ha participado de procesos de capacitación organizados mediante convenios (local/regional/nacional) por otras instituciones?								x		x		x		x		
		Clima laboral	¿Se desarrollan actividades para fortalecer y mejorar el clima laboral en el trabajo?								x		x		x		x		
		Plan de carrera	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en el Gobierno Regional?								x		x		x		x		
PLA NIFI CAC IÓN	Compromisos laborales	¿Se encuentran actualizadas sus funciones y responsabilidades laborales en								x		x		x		x			

		el Manual de Organización y Funciones (MOF) institucional?														
	Indicaciones	¿Se le instruyó respecto a las funciones a realizar en su oficina, el primer día que laboró?						x		x			x		x	
	Presentación personal	¿Considera importante el cuidado de su presentación personal?						x		x			x		x	
	Normativa	¿Se encuentra establecido, según el área donde labora, normas sobre el correcto uso de vestimenta laboral en la institución?						x		x			x		x	
	Fortalecimiento	¿Lleva instrucción externa que fortalezca su desempeño laboral en la institución (cursos, diplomados, maestría, doctorado)?						x		x			x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión de los recursos humanos		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Regional, 2022.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores del Gobierno Regional, 2022		
Nombre y Apellido del Experto	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
Título Profesional	Contador Público	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	F. SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	25/05/2022

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Relaciones interpersonales	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?						x		x		x		x		
		Canales de comunicación	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?						x		x		x		x		
		Análisis	¿Ud. Entiende los? mensajes que se da dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Comunicación	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Organigrama	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?						x		x		x		x		


	Productividad	Decisiones	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?						x		x		x		x			
		Compromiso	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?						x		x		x		x			
		Exigencias de trabajo	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?						x		x		x		x			
		Horario de trabajo	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?						x		x		x		x			
		Estructura organizacional	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?						x		x		x		x			
	Crecimiento	Capacidad profesional	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?							x		x		x		x		
		Conocimiento técnico	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?							x		x		x		x		
		Liderazgo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?							x		x		x		x		
		Adaptación	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?							x		x		x		x		
		Tiempo de ejecución	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?							x		x		x		x		
	Calidad	Rendimiento	Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo							x		x		x		x		
		Incentivos	La institución otorga incentivos por su desempeño laboral							x		x		x		x		

		Capacidad de iniciativa	Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas						x		x		x		x		
		Apoyo directivo	Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos						x		x		x		x		
		Cordialidad	Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona						x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, 2022.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores del Gobierno Regional, 2022		
Nombre y Apellido del Experto	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
Título Profesional	Contador Público	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	F. SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	25/05/2022

Validación de los instrumentos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	COMPENSACIONES LABORALES	Convocatorias	¿Tiene conocimiento de las convocatorias de personal que se demandan en la institución?						x		x		x		x			
		Medios de difusión	¿El Gobierno Regional emplea diferentes medios de difusión (página web, aviso radial) para las convocatorias de personal? ¿prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?						x		x		x		x			
		Perfil laboral	¿Se encuentran definidos el perfil y/o requisitos para someter a un puesto a concurso?						x		x		x		x			
		Descripción de puestos	¿Posee la institución los documentos de análisis y descripción de puestos (MOF, ROF, CAP) actualizados?						x		x		x		x			
		Técnicas de selección de personal	¿La institución emplea diferentes técnicas de selección de personal (prueba psicotécnica, prueba de conocimientos, entrevista personal, entre otros)?						x		x		x		x			


	CAPACITACIÓN	Transparencia	¿Considera la selección de personal transparente?						x		x		x		x				
		Eficiencia	¿Considera que la oficina de Recursos Humanos ejecuta con eficiencia el proceso de selección de personal?						x		x		x		x				
		Inducción organizacional	¿Existe diseñado un proceso que permita la inducción organizacional de los nuevos colaboradores?							x		x		x		x			
		Necesidades laborales	¿Cree Ud. que el Gobierno Regional vela por las necesidades laborales de sus trabajadores?							x		x		x		x			
		Plan de capacitación	¿El Gobierno Regional posee un plan de capacitación?							x		x		x		x			
	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	Predisposición laboral	¿Existe predisposición del personal de asistir a los talleres de capacitación ofrecidos?							x		x		x		x			
		Progreso	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo de sus funciones?							x		x		x		x			
		Convenios	¿Ha participado de procesos de capacitación organizados mediante convenios (local/regional/nacional) por otras instituciones?								x		x		x		x		
		Clima laboral	¿Se desarrollan actividades para fortalecer y mejorar el clima laboral en el trabajo?								x		x		x		x		
		Plan de carrera	¿Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional del personal que labora en el Gobierno Regional?								x		x		x		x		
PLA NIFI CAC IÓN	Compromisos laborales	¿Se encuentran actualizadas sus funciones y responsabilidades laborales en								x		x		x		x			

		el Manual de Organización y Funciones (MOF) institucional?														
	Indicaciones	¿Se le instruyó respecto a las funciones a realizar en su oficina, el primer día que laboró?						x		x		x		x		
	Presentación personal	¿Considera importante el cuidado de su presentación personal?						x		x		x		x		
	Normativa	¿Se encuentra establecido, según el área donde labora, normas sobre el correcto uso de vestimenta laboral en la institución?						x		x		x		x		
	Fortalecimiento	. ¿Lleva instrucción externa que fortalezca su desempeño laboral en la institución (cursos, diplomados, maestría, doctorado)?						x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

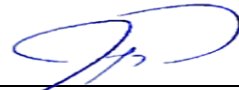
Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión de los recursos humanos		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Regional, 2022.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores del Gobierno Regional, 2022		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	25/05/2022

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Relaciones interpersonales	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre lo compañeros de trabajo?						x		x		x		x		
		Canales de comunicación	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?						x		x		x		x		
		Análisis	¿Ud. Entiende los? mensajes que se da dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Comunicación	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?						x		x		x		x		
		Organigrama	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?						x		x		x		x		


	Productividad	Decisiones	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?						x		x		x		x			
		Compromiso	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?						x		x		x		x			
		Exigencias de trabajo	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?						x		x		x		x			
		Horario de trabajo	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?						x		x		x		x			
		Estructura organizacional	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?						x		x		x		x			
	Crecimiento	Capacidad profesional	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?							x		x		x		x		
		Conocimiento técnico	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?							x		x		x		x		
		Liderazgo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?							x		x		x		x		
		Adaptación	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?							x		x		x		x		
		Tiempo de ejecución	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?							x		x		x		x		
	Calidad	Rendimiento	Durante el tiempo que ha permanecido en la institución su desempeño ha sido productivo							x		x		x		x		
		Incentivos	La institución otorga incentivos por su desempeño laboral							x		x		x		x		

		Capacidad de iniciativa	Tiene capacidad de iniciativa en la ejecución de tareas						x		x		x		x		
		Apoyo directivo	Recibe apoyo de los directivos para el cumplimiento de sus objetivos						x		x		x		x		
		Cordialidad	Su supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona						x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, 2022.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores del Gobierno Regional, 2022		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	25/05/2022

Anexo 7

Cálculo de la muestra

Para delimitar la muestra se usó la fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, la misma que se presenta a continuación:

$$n_o = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n_o = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 544

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 7\%$) = 0.07

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_o = \frac{(544)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(544 - 1)(0.07)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 145$$

Realizado el cálculo y reemplazo de valores, la muestra quedó conformada por 145 trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Anexo 8

Matriz de la variable gestión de recursos humanos

MUESTRA	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																										TOTAL	NIVEL		
	COMPENSACIONES LABORALES						CAPACITACIÓN						GESTIÓN DEL RENDIMIENTO						PLANIFICACIÓN											
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	3	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	3	2	1	1	3	10	REGULAR	38	REGULAR
2	1	2	0	1	2	6	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	2	1	0	2	0	5	MALA	21	MALA
3	1	0	1	1	0	3	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	17	MALA
4	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	2	1	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	1	3	11	REGULAR	41	REGULAR
5	4	3	3	3	2	15	BUENA	4	4	3	2	3	16	BUENA	3	4	3	3	2	15	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	59	BUENA
6	3	1	1	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALA	2	2	1	1	2	8	REGULAR	31	REGULAR
7	3	2	3	1	3	12	REGULAR	4	2	2	3	2	13	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	3	1	10	REGULAR	45	REGULAR
8	1	1	1	1	1	5	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	2	2	7	REGULAR	19	MALA
9	3	1	2	1	3	10	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	3	1	10	REGULAR	3	1	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
10	1	2	2	1	2	8	REGULAR	2	0	1	1	2	6	MALA	3	2	1	1	2	9	REGULAR	2	3	1	1	3	10	REGULAR	33	REGULAR
11	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	14	MALA
12	2	1	2	1	1	7	REGULAR	2	2	3	1	3	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR
13	4	3	2	3	2	14	BUENA	3	1	3	2	3	12	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	50	REGULAR
14	1	0	1	2	1	5	MALA	1	2	1	1	0	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	21	MALA
15	2	3	2	1	3	11	REGULAR	1	2	3	2	3	11	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	1	3	2	9	REGULAR	39	REGULAR
16	0	1	1	0	1	3	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	0	1	1	0	1	3	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	14	MALA
17	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	1	0	6	MALA	3	1	3	2	2	11	REGULAR	34	REGULAR
18	3	1	2	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	3	9	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	39	REGULAR
19	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	18	MALA
20	1	0	1	1	0	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	1	1	0	2	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	16	MALA
21	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	39	REGULAR
22	2	3	4	4	3	16	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	3	4	4	3	2	16	BUENA	3	3	1	3	2	12	REGULAR	57	BUENA
23	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	1	3	2	11	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	40	REGULAR

24	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALA	3	2	2	3	3	13	REGULAR	38	REGULAR
25	2	1	1	0	2	6	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	0	1	3	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	16	MALA
26	3	1	2	3	3	12	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	3	1	1	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	37	REGULAR
27	1	2	1	0	1	5	MALA	1	2	1	1	0	5	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	2	0	2	1	1	6	MALA	20	MALA
28	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	32	REGULAR
29	4	3	3	2	3	15	BUENA	4	3	3	2	3	15	BUENA	4	3	2	4	2	15	BUENA	4	3	2	4	2	15	BUENA	60	BUENA
30	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	37	REGULAR
31	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	18	MALA
32	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	37	REGULAR
33	3	3	2	3	1	12	REGULAR	3	2	1	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	38	REGULAR
34	0	1	1	0	1	3	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	2	0	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	16	MALA
35	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	39	REGULAR
36	3	1	3	2	3	12	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	2	1	3	3	2	11	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	43	REGULAR
37	2	4	4	3	4	17	BUENA	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	3	2	2	4	13	REGULAR	3	3	3	2	2	13	REGULAR	56	BUENA
38	3	1	2	3	2	11	REGULAR	3	1	1	3	2	10	REGULAR	3	3	2	1	3	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	41	REGULAR
39	1	0	1	1	1	4	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	2	1	1	1	0	5	MALA	18	MALA
40	2	3	2	3	1	11	REGULAR	2	3	1	1	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	38	REGULAR
41	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	3	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	3	2	1	1	3	10	REGULAR	38	REGULAR
42	1	2	0	1	2	6	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	2	1	0	2	0	5	MALA	21	MALA
43	1	0	1	1	0	3	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	17	MALA
44	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	2	1	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	1	3	11	REGULAR	41	REGULAR
45	4	3	3	3	2	15	BUENA	4	4	3	2	3	16	BUENA	3	4	3	3	2	15	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	59	BUENA
46	3	1	1	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALA	2	2	1	1	2	8	REGULAR	31	REGULAR
47	3	2	3	1	3	12	REGULAR	4	2	2	3	2	13	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	3	1	10	REGULAR	45	REGULAR
48	1	1	1	1	1	5	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	2	2	7	REGULAR	19	MALA
49	3	1	2	1	3	10	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	3	1	10	REGULAR	3	1	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
50	1	2	2	1	2	8	REGULAR	2	0	1	1	2	6	MALA	3	2	1	1	2	9	REGULAR	2	3	1	1	3	10	REGULAR	33	REGULAR
51	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	14	MALA
52	2	1	2	1	1	7	REGULAR	2	2	3	1	3	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR

53	4	3	2	3	2	14	BUENA	3	1	3	2	3	12	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	50	REGULAR
54	1	0	1	2	1	5	MALA	1	2	1	1	0	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	21	MALA
55	2	3	2	1	3	11	REGULAR	1	2	3	2	3	11	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	1	3	2	9	REGULAR	39	REGULAR
56	0	1	1	0	1	3	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	0	1	1	0	1	3	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	14	MALA
57	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	1	0	6	MALA	3	1	3	2	2	11	REGULAR	34	REGULAR
58	3	1	2	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	3	9	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	39	REGULAR
59	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	18	MALA
60	1	0	1	1	0	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	1	1	0	2	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	16	MALA
61	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	39	REGULAR
62	2	3	4	4	3	16	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	3	4	4	3	2	16	BUENA	3	3	1	3	2	12	REGULAR	57	BUENA
63	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	1	3	2	11	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	40	REGULAR
64	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALA	3	2	2	3	3	13	REGULAR	38	REGULAR
65	2	1	1	0	2	6	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	0	1	3	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	16	MALA
66	3	1	2	3	3	12	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	3	1	1	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	37	REGULAR
67	1	2	1	0	1	5	MALA	1	2	1	1	0	5	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	2	0	2	1	1	6	MALA	20	MALA
68	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	32	REGULAR
69	4	3	3	2	3	15	BUENA	4	3	3	2	3	15	BUENA	4	3	2	4	2	15	BUENA	4	3	2	4	2	15	BUENA	60	BUENA
70	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	37	REGULAR
71	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	18	MALA
72	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	37	REGULAR
73	3	3	2	3	1	12	REGULAR	3	2	1	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	38	REGULAR
74	0	1	1	0	1	3	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	2	0	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	16	MALA
75	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	39	REGULAR
76	3	1	3	2	3	12	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	2	1	3	3	2	11	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	43	REGULAR
77	2	4	4	3	4	17	BUENA	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	3	2	2	4	13	REGULAR	3	3	3	2	2	13	REGULAR	56	BUENA
78	3	1	2	3	2	11	REGULAR	3	1	1	3	2	10	REGULAR	3	3	2	1	3	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	41	REGULAR
79	1	0	1	1	1	4	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	2	1	1	1	0	5	MALA	18	MALA
80	2	3	2	3	1	11	REGULAR	2	3	1	1	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	38	REGULAR
81	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	3	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	3	2	1	1	3	10	REGULAR	38	REGULAR

82	1	2	0	1	2	6	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	2	1	0	2	0	5	MALA	21	MALA
83	1	0	1	1	0	3	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	17	MALA
84	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	2	1	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	1	3	11	REGULAR	41	REGULAR
85	4	3	3	3	2	15	BUENA	4	4	3	2	3	16	BUENA	3	4	3	3	2	15	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	59	BUENA
86	3	1	1	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALA	2	2	1	1	2	8	REGULAR	31	REGULAR
87	3	2	3	1	3	12	REGULAR	4	2	2	3	2	13	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	3	1	10	REGULAR	45	REGULAR
88	1	1	1	1	1	5	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	2	2	7	REGULAR	19	MALA
89	3	1	2	1	3	10	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	3	1	10	REGULAR	3	1	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
90	1	2	2	1	2	8	REGULAR	2	0	1	1	2	6	MALA	3	2	1	1	2	9	REGULAR	2	3	1	1	3	10	REGULAR	33	REGULAR
91	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	14	MALA
92	2	1	2	1	1	7	REGULAR	2	2	3	1	3	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR
93	4	3	2	3	2	14	BUENA	3	1	3	2	3	12	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	50	REGULAR
94	1	0	1	2	1	5	MALA	1	2	1	1	0	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	21	MALA
95	2	3	2	1	3	11	REGULAR	1	2	3	2	3	11	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	1	3	2	9	REGULAR	39	REGULAR
96	0	1	1	0	1	3	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	0	1	1	0	1	3	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	14	MALA
97	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	1	0	6	MALA	3	1	3	2	2	11	REGULAR	34	REGULAR
98	3	1	2	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	3	9	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	39	REGULAR
99	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	18	MALA
100	1	0	1	1	0	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	1	1	0	2	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	16	MALA
101	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	39	REGULAR
102	2	3	4	4	3	16	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	3	4	4	3	2	16	BUENA	3	3	1	3	2	12	REGULAR	57	BUENA
103	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	1	3	2	11	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	40	REGULAR
104	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALA	3	2	2	3	3	13	REGULAR	38	REGULAR
105	2	1	1	0	2	6	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	0	1	3	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	16	MALA
106	3	1	2	3	3	12	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	3	1	1	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	37	REGULAR
107	1	2	1	0	1	5	MALA	1	2	1	1	0	5	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	2	0	2	1	1	6	MALA	20	MALA
108	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	32	REGULAR
109	4	3	3	2	3	15	BUENA	4	3	3	2	3	15	BUENA	4	3	2	4	2	15	BUENA	4	3	2	4	2	15	BUENA	60	BUENA
110	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	37	REGULAR

111	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	18	MALA
112	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	37	REGULAR
113	3	3	2	3	1	12	REGULAR	3	2	1	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	38	REGULAR
114	0	1	1	0	1	3	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	2	0	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	16	MALA
115	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	39	REGULAR
116	3	1	3	2	3	12	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	2	1	3	3	2	11	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	43	REGULAR
117	2	4	4	3	4	17	BUENA	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	3	2	2	4	13	REGULAR	3	3	3	2	2	13	REGULAR	56	BUENA
118	3	1	2	3	2	11	REGULAR	3	1	1	3	2	10	REGULAR	3	3	2	1	3	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	41	REGULAR
119	1	0	1	1	1	4	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	2	1	1	1	0	5	MALA	18	MALA
120	2	3	2	3	1	11	REGULAR	2	3	1	1	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	38	REGULAR
121	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	3	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	3	2	1	1	3	10	REGULAR	38	REGULAR
122	1	2	0	1	2	6	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	2	1	0	2	0	5	MALA	21	MALA
123	1	0	1	1	0	3	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	17	MALA
124	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	2	1	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	1	3	11	REGULAR	41	REGULAR
125	4	3	3	3	2	15	BUENA	4	4	3	2	3	16	BUENA	3	4	3	3	2	15	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	59	BUENA
126	3	1	1	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALA	2	2	1	1	2	8	REGULAR	31	REGULAR
127	3	2	3	1	3	12	REGULAR	4	2	2	3	2	13	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	3	1	10	REGULAR	45	REGULAR
128	1	1	1	1	1	5	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	2	2	7	REGULAR	19	MALA
129	3	1	2	1	3	10	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	3	1	10	REGULAR	3	1	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
130	1	2	2	1	2	8	REGULAR	2	0	1	1	2	6	MALA	3	2	1	1	2	9	REGULAR	2	3	1	1	3	10	REGULAR	33	REGULAR
131	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	14	MALA
132	2	1	2	1	1	7	REGULAR	2	2	3	1	3	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR
133	4	3	2	3	2	14	BUENA	3	1	3	2	3	12	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	50	REGULAR
134	1	0	1	2	1	5	MALA	1	2	1	1	0	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	21	MALA
135	2	3	2	1	3	11	REGULAR	1	2	3	2	3	11	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	1	1	3	2	9	REGULAR	39	REGULAR
136	0	1	1	0	1	3	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	0	1	1	0	1	3	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	14	MALA
137	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	1	0	6	MALA	3	1	3	2	2	11	REGULAR	34	REGULAR
138	3	1	2	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	3	9	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	39	REGULAR
139	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	18	MALA

140	1	0	1	1	0	3	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	1	1	0	2	5	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	16	MALA
141	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	39	REGULAR
142	2	3	4	4	3	16	BUENA	4	2	2	3	2	13	REGULAR	3	4	4	3	2	16	BUENA	3	3	1	3	2	12	REGULAR	57	BUENA
143	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	1	3	2	11	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	40	REGULAR
144	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALA	3	2	2	3	3	13	REGULAR	38	REGULAR
145	2	1	1	0	2	6	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	0	1	3	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	16	MALA

Matriz de la variable desempeño laboral

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																										TOTAL	NIVEL		
	EFICIENCIA							PRODUCTIVIDAD							CRECIMIENTO							CALIDAD								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	34	MEDIO
2	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	17	BAJO
3	2	1	0	2	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	18	BAJO
4	2	3	2	1	1	9	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	3	2	1	3	10	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	36	MEDIO
5	4	3	2	4	4	17	ALTO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	4	2	2	3	2	13	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	54	ALTO
6	1	2	1	1	2	7	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	27	MEDIO
7	3	1	3	1	2	10	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	36	MEDIO
8	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	20	BAJO
9	3	2	3	1	3	12	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	37	MEDIO
10	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	0	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	39	MEDIO
11	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	1	2	1	2	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	2	1	5	BAJO	23	BAJO
12	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	1	2	0	1	6	BAJO	34	MEDIO
13	3	1	3	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	1	3	1	3	10	MEDIO	41	MEDIO
14	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	18	BAJO
15	2	1	2	3	1	9	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	3	2	3	1	11	MEDIO	39	MEDIO
16	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	2	1	6	BAJO	24	BAJO
17	2	1	2	3	3	11	MEDIO	3	1	3	2	2	11	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	3	4	14	ALTO	40	MEDIO
18	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	39	MEDIO
19	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	1	2	0	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	22	BAJO
20	2	1	1	0	1	5	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	16	BAJO
21	2	3	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	3	2	9	MEDIO	3	2	1	3	1	10	MEDIO	2	3	1	1	2	9	MEDIO	39	MEDIO
22	4	3	2	2	3	14	ALTO	3	2	1	2	3	11	MEDIO	4	2	4	4	4	18	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	53	MEDIO
23	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	0	1	2	2	6	BAJO	32	MEDIO
24	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	29	MEDIO

25	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	0	1	1	2	1	5	BAJO	0	2	0	1	2	5	BAJO	20	BAJO
26	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	3	1	1	3	10	MEDIO	3	2	3	1	2	11	MEDIO	2	1	3	1	3	10	MEDIO	40	MEDIO
27	1	0	1	1	0	3	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	16	BAJO
28	2	3	2	3	1	11	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	38	MEDIO
29	4	4	3	3	4	18	ALTO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	55	ALTO
30	3	3	1	1	2	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	40	MEDIO
31	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	18	BAJO
32	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	38	MEDIO
33	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	31	MEDIO
34	0	1	1	1	2	5	BAJO	1	2	1	2	0	6	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	2	0	2	6	BAJO	20	BAJO
35	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	43	MEDIO
36	3	3	1	1	2	10	MEDIO	2	1	2	1	0	6	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	3	4	3	2	2	14	ALTO	39	MEDIO
37	4	3	2	3	3	15	ALTO	3	2	2	1	2	10	MEDIO	3	1	2	1	3	10	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	46	MEDIO
38	2	1	2	2	2	9	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	37	MEDIO
39	2	1	1	2	0	6	BAJO	2	0	1	1	2	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	18	BAJO
40	2	1	2	2	1	8	MEDIO	3	2	3	2	1	11	MEDIO	2	3	1	1	3	10	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	37	MEDIO
41	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	34	MEDIO
42	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	17	BAJO
43	2	1	0	2	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	18	BAJO
44	2	3	2	1	1	9	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	3	2	1	3	10	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	36	MEDIO
45	4	3	2	4	4	17	ALTO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	4	2	2	3	2	13	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	54	ALTO
46	1	2	1	1	2	7	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	27	MEDIO
47	3	1	3	1	2	10	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	36	MEDIO
48	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	20	BAJO
49	3	2	3	1	3	12	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	37	MEDIO
50	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	0	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	39	MEDIO
51	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	1	2	1	2	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	2	1	5	BAJO	23	BAJO
52	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	1	2	0	1	6	BAJO	34	MEDIO
53	3	1	3	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	1	3	1	3	10	MEDIO	41	MEDIO

54	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	18	BAJO
55	2	1	2	3	1	9	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	3	2	3	1	11	MEDIO	39	MEDIO
56	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	2	1	6	BAJO	24	BAJO
57	2	1	2	3	3	11	MEDIO	3	1	3	2	2	11	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	3	4	14	ALTO	40	MEDIO
58	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	39	MEDIO
59	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	1	2	0	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	22	BAJO
60	2	1	1	0	1	5	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	16	BAJO
61	2	3	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	3	2	9	MEDIO	3	2	1	3	1	10	MEDIO	2	3	1	1	2	9	MEDIO	39	MEDIO
62	4	3	2	2	3	14	ALTO	3	2	1	2	3	11	MEDIO	4	2	4	4	4	18	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	53	MEDIO
63	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	0	1	2	2	6	BAJO	32	MEDIO
64	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	29	MEDIO
65	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	0	1	1	2	1	5	BAJO	0	2	0	1	2	5	BAJO	20	BAJO
66	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	3	1	1	3	10	MEDIO	3	2	3	1	2	11	MEDIO	2	1	3	1	3	10	MEDIO	40	MEDIO
67	1	0	1	1	0	3	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	16	BAJO
68	2	3	2	3	1	11	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	38	MEDIO
69	4	4	3	3	4	18	ALTO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	55	ALTO
70	3	3	1	1	2	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	40	MEDIO
71	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	18	BAJO
72	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	38	MEDIO
73	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	31	MEDIO
74	0	1	1	1	2	5	BAJO	1	2	1	2	0	6	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	2	0	2	6	BAJO	20	BAJO
75	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	43	MEDIO
76	3	3	1	1	2	10	MEDIO	2	1	2	1	0	6	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	3	4	3	2	2	14	ALTO	39	MEDIO
77	4	3	2	3	3	15	ALTO	3	2	2	1	2	10	MEDIO	3	1	2	1	3	10	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	46	MEDIO
78	2	1	2	2	2	9	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	37	MEDIO
79	2	1	1	2	0	6	BAJO	2	0	1	1	2	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	18	BAJO
80	2	1	2	2	1	8	MEDIO	3	2	3	2	1	11	MEDIO	2	3	1	1	3	10	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	37	MEDIO
81	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	34	MEDIO
82	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	17	BAJO

83	2	1	0	2	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	18	BAJO
84	2	3	2	1	1	9	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	3	2	1	3	10	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	36	MEDIO
85	4	3	2	4	4	17	ALTO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	4	2	2	3	2	13	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	54	ALTO
86	1	2	1	1	2	7	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	27	MEDIO
87	3	1	3	1	2	10	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	36	MEDIO
88	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	20	BAJO
89	3	2	3	1	3	12	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	37	MEDIO
90	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	0	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	39	MEDIO
91	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	1	2	1	2	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	2	1	5	BAJO	23	BAJO
92	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	1	2	0	1	6	BAJO	34	MEDIO
93	3	1	3	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	1	3	1	3	10	MEDIO	41	MEDIO
94	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	18	BAJO
95	2	1	2	3	1	9	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	3	2	3	1	11	MEDIO	39	MEDIO
96	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	2	1	6	BAJO	24	BAJO
97	2	1	2	3	3	11	MEDIO	3	1	3	2	2	11	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	3	4	14	ALTO	40	MEDIO
98	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	39	MEDIO
99	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	1	2	0	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	22	BAJO
100	2	1	1	0	1	5	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	16	BAJO
101	2	3	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	3	2	9	MEDIO	3	2	1	3	1	10	MEDIO	2	3	1	1	2	9	MEDIO	39	MEDIO
102	4	3	2	2	3	14	ALTO	3	2	1	2	3	11	MEDIO	4	2	4	4	4	18	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	53	MEDIO
103	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	0	1	2	2	6	BAJO	32	MEDIO
104	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	29	MEDIO
105	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	0	1	1	2	1	5	BAJO	0	2	0	1	2	5	BAJO	20	BAJO
106	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	3	1	1	3	10	MEDIO	3	2	3	1	2	11	MEDIO	2	1	3	1	3	10	MEDIO	40	MEDIO
107	1	0	1	1	0	3	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	16	BAJO
108	2	3	2	3	1	11	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	38	MEDIO
109	4	4	3	3	4	18	ALTO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	55	ALTO
110	3	3	1	1	2	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	40	MEDIO
111	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	18	BAJO

112	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	38	MEDIO
113	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	31	MEDIO
114	0	1	1	1	2	5	BAJO	1	2	1	2	0	6	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	2	0	2	6	BAJO	20	BAJO
115	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	43	MEDIO
116	3	3	1	1	2	10	MEDIO	2	1	2	1	0	6	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	3	4	3	2	2	14	ALTO	39	MEDIO
117	4	3	2	3	3	15	ALTO	3	2	2	1	2	10	MEDIO	3	1	2	1	3	10	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	46	MEDIO
118	2	1	2	2	2	9	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	37	MEDIO
119	2	1	1	2	0	6	BAJO	2	0	1	1	2	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	18	BAJO
120	2	1	2	2	1	8	MEDIO	3	2	3	2	1	11	MEDIO	2	3	1	1	3	10	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	37	MEDIO
121	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	34	MEDIO
122	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	0	0	1	1	3	BAJO	17	BAJO
123	2	1	0	2	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	18	BAJO
124	2	3	2	1	1	9	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	3	2	1	3	10	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	36	MEDIO
125	4	3	2	4	4	17	ALTO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	4	2	2	3	2	13	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	54	ALTO
126	1	2	1	1	2	7	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	27	MEDIO
127	3	1	3	1	2	10	MEDIO	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	36	MEDIO
128	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	20	BAJO
129	3	2	3	1	3	12	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	37	MEDIO
130	2	3	2	1	3	11	MEDIO	2	0	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	39	MEDIO
131	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	1	2	1	2	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	2	1	5	BAJO	23	BAJO
132	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	2	1	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	1	2	0	1	6	BAJO	34	MEDIO
133	3	1	3	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	2	1	3	1	3	10	MEDIO	41	MEDIO
134	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	18	BAJO
135	2	1	2	3	1	9	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	3	2	3	1	11	MEDIO	39	MEDIO
136	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	2	1	6	BAJO	24	BAJO
137	2	1	2	3	3	11	MEDIO	3	1	3	2	2	11	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	3	2	3	4	14	ALTO	40	MEDIO
138	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	1	2	3	1	9	MEDIO	2	3	3	1	2	11	MEDIO	39	MEDIO
139	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	1	2	0	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	22	BAJO
140	2	1	1	0	1	5	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	0	1	1	0	3	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	16	BAJO

141	2	3	1	3	2	11	MEDIO	2	1	1	3	2	9	MEDIO	3	2	1	3	1	10	MEDIO	2	3	1	1	2	9	MEDIO	39	MEDIO
142	4	3	2	2	3	14	ALTO	3	2	1	2	3	11	MEDIO	4	2	4	4	4	18	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	53	MEDIO
143	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	0	1	2	2	6	BAJO	32	MEDIO
144	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	1	1	1	1	0	4	BAJO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	29	MEDIO
145	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	0	1	1	2	1	5	BAJO	0	2	0	1	2	5	BAJO	20	BAJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestion de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional,año 2022", cuyo autor es CUEVA HUERTO SANDRA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 21 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO DNI: 17889722 ORCID 0000-0002-7518-1200	Firmado digitalmente por: DIONICIOGG el 07-08- 2022 19:37:20

Código documento Trilce: TRI - 0358891